

EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE PLANES DE FORMACIÓN DE OFERTA

CONVOCATORIA **2006**



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la *Evaluación de la iniciativa de planes de formación de oferta, Convocatoria 2006*, realizada por la empresa **Ikertalde** en el año 2009, para la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Edita y distribuye

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
C/ Arturo Soria 126-128. 28043 Madrid
www.fundaciontripartita.org

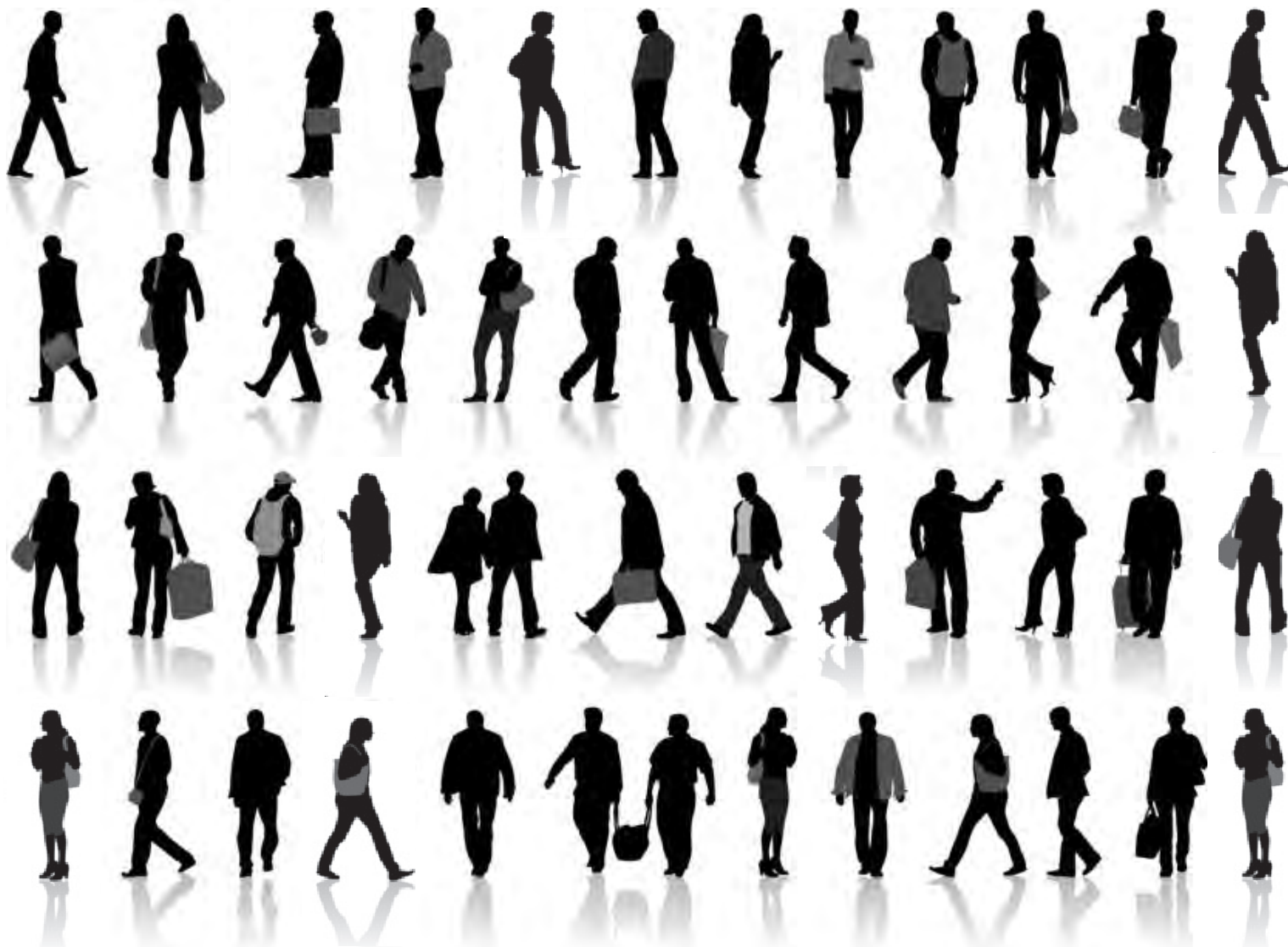
Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o parcial, tratamiento informático, ni comunicación de su contenido sin autorización escrita de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Diseño gráfico

Rex Media SL

EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE PLANES DE FORMACIÓN DE OFERTA

CONVOCATORIA 2006



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



INICIATIVA DE PLANES DE FORMACIÓN DE OFERTA

CONVOCATORIA 2006



PRESENTACIÓN

CAPÍTULO I: CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1. EL TRIENIO 2004-2006: CONTEXTUALIZACIÓN Y PUNTO DE PARTIDA	8
2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACIÓN	9
2.1. Principio 1: profundización en los aprendizajes de la evaluación de la Convocatoria 2004-05	11
2.2. Principio 2: evaluación de una convocatoria y balance de un periodo	12
3. ELEMENTOS PARA LA ADAPTACIÓN METODOLÓGICA	13
3.1. Entrevistas en profundidad: nuevos contenidos, nuevos interlocutores	13
3.2. Procesos de encuestación: reorientación de contenidos y diseños muestrales	13
3.3. Colaboración con las comisiones paritarias: del delphi electrónico a los grupos de trabajo	15
3.4. El análisis financiero: la mirada inmediata y la mirada en perspectiva	15
3.5. La optimización del banco de información: diferentes vertientes de investigación	16
3.6. Encuestas electrónicas a entidades beneficiarias	16
3.7. Las entidades formadoras principales: grupo de trabajo	17
4. MATRIZ DE EVALUACIÓN	18
4.1. Criterios de evaluación	19
4.2. Dimensiones y estructura	19
5. PLAN DE TRABAJO: ESQUEMA DE INTERVENCIONES	23

CAPÍTULO II: RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

1. RETRATO DE LA CONVOCATORIA 2006	26
1.1. Las grandes cifras	26
1.2. La dimensión financiera: realización financiera y niveles de eficiencia	28
1.2.1. Realización financiera	28
1.2.2. Niveles de eficiencia	30
1.3. La actividad formativa	33
1.3.1. Alcance y cobertura formativa	33
1.3.2. La multiparticipación	39
1.4. El perfil de los participantes	47

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



1.5. Caracterización de la formación impartida -----	51
1.5.1. Contenidos formativos -----	51
1.5.2. La importancia de las modalidades no presenciales -----	56
2. ASPECTOS CLAVE DE LOS PROCESOS Y SU VALORACIÓN SEGÚN LOS ACTORES -----	71
2.1. Los actores frente a la convocatoria -----	71
2.1.1. La formación de oferta según las entidades beneficiarias: datos y valoraciones -----	71
2.1.2. Algunos puntos críticos de la formación de oferta -----	85
3. LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES -----	89
3.1. Visibilidad y conocimiento de la convocatoria y los agentes implicados en su promoción y financiación --	89
3.1.1. Nivel de conocimiento de los diversos agentes -----	89
3.1.2. Nivel de conocimiento de la Fundación Tripartita -----	90
3.2. Acceso a la formación -----	93
3.2.1. Vías de acceso a la formación -----	93
3.2.2. Iniciativa de los trabajadores al acceso a la formación -----	93
3.2.3. Dificultades de acceso -----	94
3.3. Caracterización general de la actividad formativa -----	95
3.3.1. Características espacio-temporales -----	95
3.3.2. Acciones de modalidad no presencial -----	99
3.3.2.1. Factores que intervienen en la elección de la modalidad -----	99
3.3.2.2. Valoración de las modalidades no presenciales -----	100
3.4. Resultados e impactos generados -----	105
3.4.1. Valoración de la actividad formativa -----	105
3.4.2. Niveles de aprendizaje adquirido -----	108
3.4.3. Transferencia de la formación al puesto de trabajo -----	109
3.4.4. Impacto de la formación en el mantenimiento/mejora del empleo -----	110
3.4.5. Impacto de la formación en la situación laboral -----	111
3.4.6. Impacto de la formación en la mejora del desempeño de los trabajadores -----	113
3.4.7. Los impactos de la formación según el perfil -----	115
CAPÍTULO III: CONSIDERACIONES FINALES -----	125

PRESENTACIÓN

LA EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA de Contratos Programa correspondiente a los Planes subvencionados en la convocatoria de ámbito estatal 2006, desarrollada en el marco del R.D. 1046/2003 y de la Orden TAS/2783/2004, ha buscado responder a los siguientes objetivos:

- Conocer y valorar el grado de ejecución físico-financiera, en función de la diferente tipología de Contratos Programa y su distribución territorial.
- Evaluar la eficacia, eficiencia de los recursos económicos y medios empleados, así como el impacto de la formación continua en los trabajadores y en el tejido empresarial en general.
- Partiendo de estos resultados, elaborar recomendaciones y propuestas de actuación de carácter estratégico orientadas a la mejora de la iniciativa de la Formación de Oferta.

Atendiendo al cumplimiento de estos objetivos, la evaluación de la Iniciativa de Contratos Programa 2006 se sitúa en un doble contexto:

- **Operativo-Evaluador:** esta evaluación da seguimiento a la evaluación de la convocatoria ordinaria 2004-2005 y extraordinaria 2005; que ha presentado ya un significativo retrato de situación de los resultados, logros y puntos críticos de los Contratos Programa estatales. En esa dinámica, **la evaluación de la convocatoria 2006 no parte de cero y constituye una oportunidad para profundizar en los hallazgos de la evaluación previa.**
- **Institucional regulador:** en la medida que la convocatoria estatal 2006 cierra la vía de trabajo de los Contratos Programa en el contexto 2003-2006; periodo de instauración y desarrollo del Subsistema de Formación Continua; al que ha dado seguimiento el Subsistema de Formación para el

Empleo creado en 2007. La evaluación, presenta en este sentido la oportunidad de hacer una mirada de Balance de ese Periodo.

El enfoque de trabajo se ha planteado, en consecuencia, tener en cuenta ambas contextualizaciones e incorporar los siguientes criterios básicos para optimizar los esfuerzos de la evaluación:

■ **Principio 1: La profundización y complemento de los hallazgos previos,** es decir, de la Evaluación de la Convocatoria 2004-05, evitando replicar esfuerzos y conclusiones que no generen valor añadido.

■ **Principio 2: La lectura de Balance del periodo 2003-06,** planteando una mirada agregada con los esfuerzos de la evaluación de la convocatoria 2004-05, para acrecentar su carácter perfeccionador.

En la evaluación, el conjunto de intervenciones desarrolladas ha buscado la participación y reflexión conjunta de los actores, incluyendo la perspectiva de beneficiarios, gestores y ejecutores, desde una perspectiva integral. En este sentido, debe destacarse el nivel de participación y las aportaciones realizadas por todos ellos (trabajadores, Comisiones Paritarias, entidades beneficiarias y formadoras...), así como la información aportada por el personal de las diferentes Direcciones de la Fundación Tripartita.

Su contenido se estructura en tres capítulos diferenciados:

- **Capítulo I: Concepción de la Evaluación y Planteamiento Metodológico.**
- **Capítulo II: Resultados Obtenidos en la Evaluación.**
- **Capítulo III: Consideraciones finales.**



EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE PLANES DE FORMACIÓN DE OFERTA

CONVOCATORIA 2006

CAPÍTULO I

Concepción de la evaluación y planteamiento metodológico

1. El trienio 2004-2006: contextualización y punto de partida
2. Objetivos y principios orientadores de la evaluación
3. Elementos para la adaptación metodológica
4. Matriz de evaluación
5. Plan de trabajo: esquema de intervenciones

UNO

1. EL TRIENIO 2004-2006: CONTEXTUALIZACIÓN Y PUNTO DE PARTIDA

EL PERIODO 2001-2003 (III Acuerdos) formó anualmente del orden de 1.650.000 participantes (1.806.767 en 2001; 1.514.268 en 2002; y 1.631.388 en 2003); de los cuales en torno al 30% (unos 500.000 anualmente) se correspondían con la modalidad de Planes de Oferta; un 40% (unos 650 - 700.000 anualmente) a Planes de Empresa o Grupo de Empresas (de Demanda); y el 30% restante (del orden de 500.000 anuales) a Planes Agrupados de empresas, figura que en la práctica se situaba a caballo entre ambas tipologías (de oferta y de demanda).

A partir de 2004, el nuevo sistema instaurado en el Marco del Real Decreto 1046/2003 y de la Orden TAS 2783/2004 vino a transformar ese esquema y a hacerlo claramente dicotómico: Formación de Demanda por un lado, a través del SBFC, con todo lo que suponía de ruptura cultural y operativa; y Oferta a través de Contratos Programa, restringidos a los Agentes Sociales más representativos y articulados en torno a cuatro tipos de planes: sectoriales; intersectoriales; de autónomos; y de economía social.

Este escenario se vino a completar con el surgimiento de las Convocatorias de Contratos Programa Autonómicos, que introducía una variable nueva complementaria y simultáneamente competidora en ese contexto.

Con la puesta en marcha del nuevo sistema en el año 2004, la formación continua de ámbito estatal abre una etapa (trienio 2004-2006) de crecimiento progresivo que, en 2006 logra recuperar los niveles máximos de participación que se alcanzaron en los III Acuerdos en el año 2001. Si a este registro estatal, se incorporan los resultados de las Convocatorias Autonómicas, igualmente crecientes en el periodo, el trienio se cierra en 2006 con un balance global anual cuantitativamente record en la década (2.352.430 participantes, que supera en un 30% el anterior máximo de 2001 antes citado).

Este positivo balance del sistema marca, sin embargo, pautas de comportamiento claramente diferenciados. En tanto

que la formación estatal de demanda –sistema de Bonificaciones/SBFC- vive importantes crecimientos año tras año durante el trienio (que han tenido continuidad en 2007 y 2008), la formación estatal de oferta –Contratos Programa- se estabiliza, en un monto de participantes anual del entorno de los 650.000.

2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACIÓN

LOS OBJETIVOS A ALCANZAR, se recogen en el siguiente cuadro resumen.

- 1. Analizar el grado de ejecución físico-financiera de la convocatoria en su totalidad, así como en función de la diferente tipología de Contratos Programa, según los siguientes ámbitos de análisis:**
 - 1.1. Entidades beneficiarias (solicitantes y asociadas) y colaboradoras (vinculadas o no)
 - Tipología.
 - Distribución sectorial y territorial.
 - 1.2. Participantes
 - Perfil sociodemográfico y laboral de los participantes.
 - Cobertura de participantes por tamaño de empresa, territorio y sector.
 - 1.3. Acciones formativas
 - Volumen de las acciones formativas, atendiendo a las siguientes variables: contenidos, modalidad y duración, entre otras.
 - 1.4. Financiación
 - Financiación de los Contratos Programa (según tipología, sector, territorio, volumen de participantes, volumen de acciones, etc.).
 - Financiación de las acciones formativas en función de sus características: contenidos, modalidad y duración, entre otras.

- 2. Evaluar la eficacia de los diferentes tipos de Contratos Programa, partiendo del análisis de los resultados de ejecución obtenidos y atendiendo a los siguientes ámbitos de análisis:**
 - 2.1. Cobertura formativa y poblacional:
 - 2.1.1. Análisis de la cobertura formativa en función del perfil laboral, tamaño de empresa, sector y territorio de los participantes.
 - 2.1.2. Evaluación de la cobertura poblacional a través del análisis de:
 - La multiparticipación de los trabajadores en la convocatoria 2006, en función del perfil laboral, tamaño de empresa, sector y territorio.
 - La evolución del índice de multiparticipación de los trabajadores durante el periodo 2004-2006.

- 2.2. Acceso al sistema y a la oferta formativa:
 - a. Análisis del acceso de los trabajadores, especialmente de pymes, micropymes y los pertenecientes a los colectivos prioritarios, atendiendo a su perfil laboral, sector y territorio.
 - b. Análisis de los factores que facilitan o dificultan dicho acceso, como: agentes y medios de difusión e información sobre la oferta; conocimiento del sistema; proximidad del centro de formación; características de la oferta, duración, modalidad, contenidos y horario de las acciones, entre otros.
- 2.3. Distribución de la formación de oferta
 - a. Análisis de la distribución temporal de la formación a lo largo de la convocatoria.
 - b. Análisis territorial de la distribución de la oferta formativa de los Contratos Programa, atendiendo al tamaño del municipio, entre otros factores.
 - c. Análisis de la distribución sectorial de la oferta formativa.
 - d. Análisis de la concentración de la oferta formativa en función de las entidades beneficiarias.
 - e. Detección de elementos que facilitan o dificultan la cobertura temporal, territorial y sectorial de la oferta formativa.
- 2.4. Adecuación de la oferta formativa
 - a. Análisis de la planificación de las acciones de formación (detección de necesidades, definición de objetivos y organización de la formación) y su adecuación a las necesidades del mercado de trabajo y de los trabajadores.
 - b. Análisis de la adecuación de la modalidad de la formación (presencial, a distancia, mixta y teleformación) según los contenidos de la acción formativa y los colectivos destinatarios de la misma.
 - c. Análisis de la oferta formativa vinculada al catálogo nacional de cualificaciones profesionales, en el marco de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y su normativa de desarrollo.
- 2.5. Calidad de la gestión y de la formación
 - a. Análisis de la calidad de la gestión de los Contratos Programa: papel de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y papel de las entidades beneficiarias.
 - b. Análisis de las prácticas de evaluación de los planes de formación llevadas a cabo por las entidades beneficiarias.
- 3. Evaluar la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados:**
- 3.1 Análisis de los resultados obtenidos en la ejecución financiera por tipo de contrato programa y por características de las acciones formativas.
- 3.2 Análisis de la relación entre la ejecución financiera y los recursos y medios empleados respecto a los resultados obtenidos.
- 3.3. Análisis de la eficiencia de la iniciativa de Contratos Programa en el periodo de aplicación del RD. 1046/2003 (2004-2006).
- 4. Evaluar el impacto de la formación continua en el mantenimiento del empleo y en la promoción de trabajadores:**
- 4.1 Niveles de aprendizaje y su aplicación en el puesto de trabajo.
- 4.2 Valoración de la mejora de cualificación de los trabajadores.
- 4.3 Empleabilidad, reciclaje y promoción del trabajador.
- 4.4 Repercusión en el mantenimiento del puesto de trabajo y su situación en la empresa.
- 5. Elaborar recomendaciones y propuestas de actuación de carácter estratégico que, partiendo de los resultados encontrados en la evaluación, estén orientadas a la mejora de la iniciativa.**

El enfoque de trabajo plantea como criterios básicos para optimizar los esfuerzos de la evaluación:

■ **Principio 1: la profundización y complemento de los hallazgos previos**, es decir de la Evaluación de la Convocatoria 2004-05; evitando replicar esfuerzos y conclusiones que no generen valor añadido.

■ **Principio 2: la lectura de Balance del periodo 2003-06**, planteando una mirada agregada con los esfuerzos de la evaluación de la convocatoria 2004-05, para acrecentar su carácter perfeccionador.

2.1. Principio 1: profundización en los aprendizajes de la evaluación de la convocatoria 2004-05

LA OPTIMIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN de la convocatoria 2006 reclama un enfoque que permita enriquecer algunos de los hallazgos de la evaluación 2004-2005 y profundizar en las cuestiones que plantean, entre los que cabe citar entre otros:

a) El avance de las formas no presenciales: avance que se materializa en las formas de teleformación y en las de a distancia; y que parece encontrar base tanto en el desarrollo de nuevas formas pedagógicas y las posibilidades de las nuevas tecnologías, como en la necesidad de aliviar los importantes objetivos cuantitativos de los solicitantes.

b) El nivel de multiparticipación: nivel que puede embellecer los logros en términos de tasa de cobertura formativa y que abre distintas reflexiones: tanto metodológicas, sobre el adecuado ajuste de los perfiles de los trabajadores participantes -en parte modificado por ese factor-; como especialmente de impacto, en relación al modelo de formación más o menos intensivo o extensivo.

Se trata pues de profundizar en el debate y en las posibilidades de construcción de un modelo que propicia la “clase media” formativa o que es generador de acumulación de formación en torno a colectivos reducidos; y que, en función de sus rasgos, resulta de mayor o menor impacto para nuestro tejido social y productivo.

c) El predominio de la formación transversal, a pesar de que el grueso de la actividad se adscribe a Planes Sectoriales. Predominio que obliga:

■ A mirar en detalle si es realmente semejante la forma-

ción de los Planes Sectoriales o Intersectoriales, o más allá de su denominación similar, o bien presenta matices diferenciales.

■ A profundizar en los porqués de esa situación, sus motivos, y a qué responde.

d) La lectura territorializada en el acceso a la formación. Lectura que en determinadas comunidades puede plantear elementos de perfeccionamiento y ajuste que favorezcan una mayor equidad en el acceso.

e) La mayor penetración en las pyme de esta convocatoria: cuestión clave que se sitúa en el corazón del debate formativo, en la medida que las pyme y en particular las más pequeñas, constituyen el segmento empresarial más refractario a la formación.

f) El perfil diferencial de los participantes respecto a otras convocatorias: perfil que abre igualmente líneas de reflexión, aprendizaje y perfeccionamiento en términos de accesibilidad, impacto, etc.

g) La complejidad de la gestión de las convocatorias: complejidad que incorpora costes ocultos en términos de esfuerzos internos de gestión, y de carga administrativa de control para los solicitantes y gestores de los planes.

2.2. Principio 2: evaluación de una convocatoria y balance de un periodo

COMO SE SEÑALABA ANTERIORMENTE, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, suponía la regulación del nuevo **subsistema de formación para el empleo**; y con él el cierre del periodo de vigencia del **subsistema de formación continua** regulado por el Real Decreto 1046/2003 y articulado en torno a tres iniciativas -acciones de formación en las empresas (sistema de Bonificaciones); Contratos Programa para la formación de trabajadores; y Acciones Complementarias-.

La evaluación de la convocatoria estatal de Contratos Programa 2006 cierra en este sentido un periodo, y ofrece la oportunidad de realizar una lectura en términos de balance del mismo. Este balance, evidente desde el punto de vista global, resulta además especialmente pertinente desde algunas perspectivas “de ciclo largo” que difícilmente resultan evaluables desde la inmediatez de la ejecución de la convocatoria. Es el caso, por ejemplo de:

a) La perspectiva financiera: en efecto, el cierre de las convocatorias constituye un proceso que se alarga significativamente en el tiempo, debido en gran medida a la demora que incorporan los distintos procesos de las alegaciones de los solicitantes tras la primera liquidación. La evaluación de la eficiencia, se ve en consecuencia normalmente limitada al desconocerse los participantes finalmente certificados y el monto económico que suponen. La evolución de 2006 es en este sentido una oportunidad para incorporar esta mirada sobre los resultados ya definitivos de 2004-05 y ofrecer una lectura en términos de *balance* real del periodo.

b) La perspectiva de los impactos: del mismo modo, la lectura de los impactos de la formación, se ven limitados en ocasiones por el carácter diferido de los mismos y el valor que otorga la perspectiva temporal a la hora de enjuiciarlos. También en este sentido la evaluación de la convocatoria 2006 constituye una oportunidad de hacer balance del periodo y ofrecer una mirada más enriquecedora.

3. ELEMENTOS PARA LA ADAPTACIÓN METODOLÓGICA

DENTRO DEL MARCO metodológico general se han generado distintos elementos perfeccionadores de las herramientas de observación y del propio plan de trabajo:

- Las entrevistas en profundidad: en busca de diferentes perspectivas.
- Los procesos de encuestación a los trabajadores: orientación hacia temáticas y/o colectivos clave.
- Colaboración con las Comisiones Paritarias: del Delphi electrónico a los grupos de trabajo.
- El análisis financiero: la mirada inmediata y la mirada en perspectiva.
- La optimización del Banco de Información: diferentes vertientes de investigación.
- Encuestas electrónicas a entidades organizadoras: matices a introducir.
- Otros contenidos complementarios.

3.1. Entrevistas en profundidad: nuevos contenidos, nuevos interlocutores

LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD, a determinados directivos de la Fundación Tripartita y representantes de los agentes sociales se han orientado hacia la profundización de distintos focos de interés:

- los asociados a la gestión, entendida como control y seguimiento del sistema;
- así como la difusión del mismo y su apertura hacia las pymes.

3.2. Procesos de encuestación: reorientación de contenidos y diseños muestrales

SE HA CONSIDERADO de interés abrir dos vías de perfeccionamiento de contenidos:

- a) Optimización y coherencia con la información disponible sobre la calidad percibida, optimizando la información ya existente en las encuestas disponibles.
- b) Planteamiento muestral, priorizando como criterios de segmentación muestral, tres nuevos criterios:

- **Forma de Impartición:** *presencial / no presencial.*
 - **Tamaño de Empresa:** *pyme/no pyme.*
 - **Número de Participaciones:** *participante único / multiparticipante.*
- Y hacer del *tipo de plan* un criterio transversal a los tres criterios de segmentación citados. El planteamiento muestral ha quedado en consecuencia como sigue.



3.3. Colaboración con las Comisiones Paritarias: del DELPHI electrónico a los grupos de trabajo

LA PARTICIPACIÓN ACTIVA de los miembros de las Comisiones Paritarias Sectoriales como informantes estratégicos y protagonistas del sistema, se ha planteado de manera focalizada a través del contraste directo de opiniones en torno a grupos de trabajo.

a) Focalización temática:

La focalización temática se ha articulado sobre:

- Un foco central: el predominio de la “formación transversal”
- Dos focos complementarios: difusión y pymes

Respecto del carácter predominantemente transversal de la formación, éste ha sido el elemento central de trabajo. Por ello, se considera que, dado que son las Comisiones Paritarias Sectoriales los agentes que asumen la orientación de prioridades formativas (Planes de Referencia Sectorial), constituyen el foco central de posible reflexión sobre este hecho, que viene condicionando la especificidad de la formación sectorializada.

Asimismo se ha complementado la reflexión evaluadora sobre la cantidad, calidad e impacto del “esfuerzo de difusión” que desarrollan las Comisiones Paritarias Sectoria-

les; y su labor y el desarrollo específico de formación en las pymes.

b) Grupos de debate:

Los grupos de debate han estado compuestos por representantes de sectores que ofrecían experiencias de contraste en torno a los tres temas focales planteados:

- Actividades agrarias, forestales y pecuarias
- Alimentación y bebidas
- Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- Empresas consultoras de planificación organización de empresas
- Empresas de limpieza de edificios y locales
- Empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones
- Establecimientos de créditos
- Gestión y mediación inmobiliaria
- Hostelería
- Limpieza de edificios y locales.
- Metal
- Perfumería y afines
- Textil y confección e industrias químicas
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

3.4. El análisis financiero: la mirada inmediata y la mirada en perspectiva

RESPECTO AL ANÁLISIS FINANCIERO, la aplicación de los criterios previamente descritos hace imprescindible no limitar el mismo al estudio de la ejecución de planes de la convocatoria más inmediata, sino ampliar la mirada retrospectiva a las convocatorias 2004-05, ofreciendo así un balance más cerrado que conjuga una doble mirada:

- Inmediata: asociada a la ejecución de la convocatoria 2006

- En perspectiva: vinculada al balance de las convocatorias previas

Esta segunda mirada, conecta a su vez con la necesaria reflexión sobre la complejidad del sistema de gestión, control y seguimiento, elemento temático que está a su vez presente en buena parte de los análisis e intervenciones.

3.5. La optimización del banco de información: diferentes vertientes de investigación

LOS VOLÚMENES DE ACTIVIDAD que se generan en las convocatorias de Contratos Programa hacen del acceso a la información un elemento clave para el análisis en general y para el propio planteamiento de algunas de las intervenciones en particular. Por ello se ha procedido a la solicitud y explotación directa por parte de los evaluadores de las bases de datos de participantes, planes y acciones. Esta disponibilidad informativa ha posibilitado reorientar los análisis desde distintas vertientes, entre otras las siguientes:

a) Análisis en profundidad de la actividad formativa y actores que la desarrollan:

- Planes de formación: solicitantes y empresas vinculadas.
- Acciones formativas y grupos formativos.
- Participantes.
- Modalidades de formación.

b) Multiparticipación: nuevas líneas de profundización

La multiparticipación es un fenómeno que impide visualizar con claridad los niveles de cobertura formativa alcanzados y desvirtúa el análisis de los perfiles de los participantes.

Con objeto de matizar progresivamente esos retratos, se ha planteado el análisis de la multiparticipación en tres niveles diferenciados:

1º.- Intraconvocatoria 2006. Dentro de la propia convocatoria 2006 de Contratos Programa: es decir, participantes que han desarrollado más de un acción.

2º.- Interconvocatorias retrospectivamente dentro de las convocatorias de Contratos Programa; es decir en relación a la convocatoria 2004-05.

3º.- Interiniciativas: en relación a la iniciativa de Bonificaciones; particularizado para el año 2006.

El análisis desarrollado –Planes, acciones y participantes– presenta un nivel de detalle exhaustivo en sus diversas variables de tratamiento.

a) Acciones formativas:

Un total de 9.846 acciones formativas.

b) Planes de formación

De un total de 382 planes solicitados se han suscrito un total de 339.

c) Participantes

Un total de 656.429 participantes.

3.6. Encuestas electrónicas a entidades beneficiarias

LAS ENCUESTAS a las entidades beneficiarias, además de contemplar las cuestiones básicas relacionadas con el diseño, gestión y ejecución de los Contratos Programa, se han adaptado para incluir de forma específica las prácticas de evaluación de la formación. De esta forma se ha pretendido abordar desde un enfoque más completo la problemática de la evaluación de la formación, más allá de los cuestionarios de satisfacción ampliamente utilizados, y al mismo tiempo facilitar la selección de las

prácticas de mayor interés para su análisis en detalle.

La encuestación se ha realizado a la totalidad de entidades beneficiarias que han suscrito planes de formación a través de la convocatoria 2006.

3.7. Las entidades formadoras principales: grupo de trabajo

PARA CONOCER la participación de algunas entidades formadoras que por el volumen de su actividad se consideran centrales en el desarrollo del sistema se recurrió a realizar un grupo de trabajo para profundizar sobre el papel que estas entidades juegan en el modelo. Se trata de entidades que, en algunos casos son beneficiarias o vinculadas, que se caracterizan por gestionar Planes de formación de Contratos Programa (también actúan como entidades organizadoras del sistema de

Bonificaciones) y que desarrollan y/o imparten una parte que puede ser notable de la formación de estos planes.

Bien ligadas inicialmente a un sector en el que son “especialistas”, con una posterior ampliación de su campo de actividad, o bien enfocadas a una actividad formativa transversal (informática, organización y gestión de empresas...), se han constituido en una parte importante del sistema, aunque resulta difícil su visualización.

4. MATRIZ DE EVALUACIÓN

A PARTIR DE ESTOS OBJETIVOS se ha articulado la matriz de evaluación, desde los criterios de evaluación –como perspectivas y enfoques de análisis transversal- que han

presidido el proceso evaluador hasta los indicadores finales a alcanzar con dicho proceso.

4.1. Criterios de evaluación

LOS CRITERIOS FUNDAMENTALES que han regido el proceso de evaluación son los siguientes:

■ La **pertinencia de los Contratos Programa** de ámbito estatal: que abarca desde el estudio del marco normativo con las diversas convocatorias analizadas de forma diferenciada (ordinaria y extraordinaria), al programático, pasando por la planificación que se realiza a nivel institucional, y de forma específica desde las Comisiones Paritarias Sectoriales (programas de referencia) y la Comisión Mixta.

- A nivel macro: basado en el análisis de las estrategias y objetivos establecidos, en relación al nivel de cobertura y ejecución de los diferentes tipos de Contratos Programa de ámbito estatal en cada una de sus convocatorias, así como su adecuación, en su caso, sectorial.
- A nivel micro: en lo que concierne al grado de adecuación de los diversos planes incluidos en los Contratos Programa a las necesidades de los trabajadores y del propio mercado de trabajo.

■ La **coherencia y complementariedad**: en lo que concierne a la integración de las convocatorias de los Contratos Programa en el conjunto de actuaciones del subsistema de formación continua, actualmente subsistema de formación para el empleo. Este criterio sitúa el análisis de estas convocatorias en el marco global del subsistema que integra también las Bonificaciones, así como las convocatorias específicas de las comunidades autónomas.

■ La **eficacia** entendida como:

- La **realización o resultados: grado de avance** en relación con las metas establecidas, y su detalle atendiendo a distintos criterios (tipologías formativas, presencial, teleformación, etc.).
- La **territorialización de la realización**: o grado de avance desde dos perspectivas:

- Formación desarrollada en cada comunidad autónoma.

- Formación desarrollada en función de la dimensión poblacional: núcleos urbanos relevantes (capitales y cabecera de comarca); núcleos de segundo nivel; núcleos rurales y dispersos.

● Los **niveles de acceso** a los Contratos Programa a nivel global, así como de forma específica en lo que concierne a los colectivos objeto de análisis (trabajadores de pymes, mujeres, mayores de 45 años, trabajadores no cualificados y discapacitados).

● El **análisis de los factores** que facilitan y dificultan la formación, así como las iniciativas y motivaciones en la realización de las acciones formativas.

● Los **niveles de adecuación** de las acciones formativas a las necesidades de los trabajadores y del mercado de trabajo.

● La **utilidad y calidad percibida** por los participantes, así como por las empresas en las que se encuadran en relación con el grado de satisfacción de las acciones formativas en las que han participado.

■ La **eficiencia** asociada al:

● **Análisis de los recursos presupuestados**, puestos a disposición de cada uno de los tipos de Contratos Programa de ámbito estatal, estudiando los logros alcanzados, así como los niveles de ejecución financiera y los ritmos alcanzados en el 2004, 2005 y 2006.

● **Análisis de los costes resultantes** en relación a las diversas variables (costes por participante, costes por hora impartida, costes por sector, etc.) igualmente en cada uno de los tipos de Contratos Programa y las convocatorias.

■ El **Nivel de incidencia alcanzado por los efectos e impactos** de los mismos.

4.2. Dimensiones y estructura

A partir de esos criterios se ha articulado la **matriz de evaluación**. La estructuración de los citados criterios se ha realizado sobre cuatro dimensiones básicas de análisis:

■ **DIMENSIÓN 1: Realización/ejecución física y financiera de los diferentes tipos de Contratos Programa.**

Desde esta vertiente se analiza:

El alcance de la formación continua desarrollada y la cobertura que representa atendiendo a distintos criterios y tipologías relevantes.

El grado de ejecución presupuestaria en los diversos niveles y ámbitos de estudio.

■ **DIMENSIÓN 2: Eficacia en la ejecución de los diferentes tipos de Contratos Programa (procesos y recursos).** Desde esta dimensión se evalúan aquellos aspectos que van a posibilitar la visualización y valoración de los niveles de acceso a la formación, los niveles de concen-

tración temporal y por entidades beneficiarias, el diseño y planificación de la formación, así como el **nivel de calidad y del grado de satisfacción de los trabajadores participantes en las acciones formativas y la interacción entre los diversos agentes y actores clave.**

■ **DIMENSIÓN 3: Eficiencia en la implementación de los recursos.** Se analizará el logro de las realizaciones físicas en relación con los recursos financieros que se consumen; esto es, la búsqueda de una combinación óptima de recursos para maximizar los resultados.

■ **DIMENSIÓN 4: Resultados e impactos generados por los diferentes tipos de Contratos Programa en las cualificaciones, niveles de empleabilidad y desempeño de los trabajadores.**

MATRIZ DE EVALUACIÓN: CONTRATOS PROGRAMA 2006

	ÁMBITOS DE ANÁLISIS	PREGUNTAS CLAVE	INDICADORES Y VARIABLES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Y COLECTIVOS
CRITERIO DE EVALUACIÓN: REALIZACIÓN / EJECUCIÓN	1.1. Participantes: perfil y cobertura	¿Se produce equidad en el acceso a la formación continua?, ¿Cuál es la situación de los colectivos prioritarios en la formación? ¿Cómo afecta la multiparticipación a los diferentes colectivos?	Tasas de cobertura: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores participantes según sexo, edad, nivel de estudios, categoría profesional, grupo de cotización a la SS, etc. • De los colectivos específicos objeto de análisis (trabajadores de pymes desagregados según dimensión –menos de 10-, mujeres, mayores de 45 años, trabajadores no cualificados...-). 	<p>Análisis bases de datos –expedientes- de la Fundación Tripartita, estadísticas sobre las convocatorias de la Fundación Tripartita, información de estadísticas del INE y MTAS</p> <p>Questionario a entidades beneficiarias y grupos de trabajo –Comisiones Paritarias y entidades formadoras (aspectos relacionados con el ámbito 1.5).</p>
	1.2. Tipo de programa	¿Cómo se distribuye la formación continua por tipos de programa? ¿Se producen diferencias en los niveles de ejecución según los tipos de plan? ¿Cuál es la cobertura de los colectivos en función del tipo de plan? ¿Cómo afecta la multiparticipación a los diferentes tipos de programa?	Tasas de cobertura: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores participantes según sexo, edad, nivel de estudios, categoría profesional, grupo de cotización a la SS, etc. • De los colectivos específicos objeto de análisis (trabajadores de pymes desagregados según dimensión –menos de 10-, mujeres, mayores de 45 años, trabajadores no cualificados...-). 	
	1.3. Acciones formativas	¿Cuáles son las características de las acciones formativas en los Contratos Programa? ¿Cómo evolucionan en términos de duración y contenidos? ¿Cómo afecta la multiparticipación a los diferentes tipos de acciones formativas?	Tasa de cobertura y de incremento o decremento de la formación continua subvencionada (respecto a las convocatorias anteriores a 2006). <ul style="list-style-type: none"> - Por número de acciones formativas. - Por número de participantes (según los diversos perfiles y categorías). - Por número de trabajadores/as formados (general y pertenecientes a colectivos prioritarios). Tasa de realización: % de participantes según los diversos tipos de plan, modalidad de formación, etc. Tipología: contenido de las acciones de formación.	
	1.4. Ejecución financiera	¿Cómo se ha desarrollado la ejecución financiera de los Contratos Programa en 2006 y en el período? ¿Cómo se han repartido los presupuestos?	Tasas de presupuesto ejecutado: en relación con el presupuesto asignado según las diversas convocatorias, tipología de planes, años de convocatoria, años de ejecución, CCAA, Comisiones Paritarias y sector de actividad, y dimensión de las empresas. Ratios de coste por hora, participante, grupo, etc.: según las diversas convocatorias, tipología de planes, CCAA, Comisiones Paritarias y sector de actividad, y dimensión de las empresas. Análisis de la ejecución financiera según la tipología de la acción así como los contenidos.	
	1.5. Entidades ejecutoras	¿Cómo se distribuye la Formación de oferta en función de las entidades beneficiarias? ¿Cuál es el nivel de realización de los planes en las entidades beneficiarias? ¿Cómo se ejecutan los Contratos Programa, cuáles son los roles de las entidades?	Tasas de ejecución de la financiación solicitada y aprobada por entidad solicitante Distribución sectorial y territorial de las entidades solicitantes	

MATRIZ DE EVALUACIÓN: CONTRATOS PROGRAMA 2006

	ÁMBITOS DE ANÁLISIS	PREGUNTAS CLAVE	INDICADORES Y VARIABLES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Y COLECTIVOS
CRITERIO DE EVALUACIÓN: EFICACIA	2.1. Acceso	¿Cómo acceden actualmente los trabajadores a la formación? ¿Cuáles son los factores que facilitan o dificultan el acceso de los trabajadores a la formación?	Tasas de cobertura formativa y poblacional por tamaño de empresa. Grado de incidencia de factores en el acceso a la formación: información y conocimiento; localización del centro; duración, modalidad, contenidos, horario, sector, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de la Fundación Tripartita y datos del INEM y MTAS. • Cuestionario a trabajadores. • Grupos de trabajo y Análisis de casos.
	2.2. Distribución	¿Cómo se distribuye la oferta formativa en el ámbito temporal, geográfico, entidades beneficiarias...? ¿Esta distribución es equilibrada? ¿En caso de producirse concentración en alguno de los ámbitos, cuáles son las razones y cuáles las consecuencias de la misma?	Cobertura por CCAA (por modalidad, tipo de plan...). Grado de concentración de la oferta por tamaño municipal. Grado de concentración por entidades solicitantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de la Fundación Tripartita y datos del INEM y MTAS • Explotación específica Fundación Tripartita • Cuestionario a entidades beneficiarias • Cuestionario a trabajadores • Grupos de trabajo/Análisis de casos focales
	2.3. Adecuación	¿Cómo se realiza la planificación de las acciones de formación? ¿Se adecúa a las necesidades del mercado y de los trabajadores? ¿Responden las diferentes modalidades de impartición a diferentes necesidades formativas (contenidos, participantes...)? ¿Se está desarrollando oferta formativa vinculada al CNCP?	Tasa de planificación: porcentaje de entidades que utilizan métodos formalizados de planificación de las acciones formativas. General, por tipología de entidad y de plan y por diferentes tipologías: entidades colaboradoras, tipología de plan. Tasa de satisfacción respecto a la adecuación de las acciones: % entidades beneficiarias que valoran positivamente la adecuación. Factores que inciden en la definición de la modalidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de la Fundación Tripartita y datos del INEM y MTAS • Explotación cuestionarios base de inspecciones in situ • Cuestionario a entidades beneficiarias • Análisis de casos (focales)
	2.4. Calidad	¿Cuáles son los mecanismos de calidad en la gestión: en la Fundación Tripartita y en las entidades beneficiarias? ¿Cómo se mide actualmente la calidad en el sistema? ¿Cuáles son las prácticas de evaluación de las entidades beneficiarias? ¿Cómo se incorporan estas evaluaciones al sistema?	Tasa de satisfacción respecto a los procesos de gestión. Porcentaje de participantes, entidades (Solicitudes, comunicaciones, tramitaciones, justificación, etc.). Tasa de satisfacción con los Contratos Programa: - Porcentaje de trabajadores (participantes) que valoran positivamente la gratuidad de la formación. - Porcentaje de entidades organizadoras que valoran positivamente los recursos económicos asignados según tipología de plan y de entidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres internos (Técnicos Fundación Tripartita) • Cuestionario a entidades beneficiarias • Explotación cuestionarios base de inspecciones in situ • Análisis focales (expedientes, grupos de trabajo...)

I. CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

MATRIZ DE EVALUACIÓN: CONTRATOS PROGRAMA 2006

	ÁMBITOS DE ANÁLISIS	PREGUNTAS CLAVE	INDICADORES Y VARIABLES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Y COLECTIVOS
EFICIENCIA	3.1. Recursos/medios y resultados por tipo de Programa	¿Son los diferentes tipos de programa igualmente eficientes? ¿En su caso, cuáles son las causas de las diferencias?	Tasa de eficiencia: relación entre los objetivos y costes previstos y los realizados, por tipo de programa.	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de la Fundación Tripartita
	3.2. Recursos/medios y resultados por otras variables	¿Son igualmente eficientes los diferentes tipos de acciones formativas? ¿En su caso, cuáles son las causas de las diferencias?	Tasa de eficiencia: relación entre los objetivos y costes previstos y los realizados por: - características de las acciones (modalidad, contenido, nivel, duración).	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de la Fundación Tripartita (principal) y análisis de casos (focales)
CRITERIO DE EVALUACIÓN: IMPACTO	4.1. Aprendizaje y mejora de las cualificaciones	¿Se evalúa el nivel de aprendizaje alcanzado en los Contratos Programa? ¿Cuáles son los niveles de aprendizaje –autopercebidos/ evaluados-? ¿Contribuyen los Contratos Programa a elevar las cualificaciones de los trabajadores? ¿Qué características tienen los más efectivos?	Tasa de aprendizaje: % de trabajadores que consideran que han aprovechado la formación seguida, elevando su nivel de conocimientos, habilidades y/o actitudes.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a trabajadores • Análisis focales (grupos y análisis de casos) • Explotaciones específicas Fundación Tripartita • Explotación cuestionarios base de inspecciones in situ • Estudios específicos de Evaluación
	4.2. Empleabilidad, reciclaje e itinerario profesional	¿Supone la formación de los Contratos Programa una mejora en la empleabilidad o el reciclaje del trabajador? ¿Contribuye la formación continua a facilitar el desarrollo profesional de los trabajadores? ¿Se pueden identificar algunas características de la formación que tengan un particular impacto en este ámbito?	Tasa de percepción de empleabilidad . Tasa de reciclaje y desarrollo profesional .	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a trabajadores –principal-. • Valoraciones adicionales: Grupos de trabajo Comisiones Paritarias. • Análisis focales
	4.3. Aplicación en el puesto de trabajo. Efectos sobre el puesto de trabajo y condiciones	¿Las acciones formativas de los Contratos Programa favorecen el mantenimiento del puesto de trabajo y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores que se forman? ¿Se aplica la formación al puesto de trabajo? ¿Se pueden identificar algunas características de la formación que tengan un particular impacto en este ámbito?	Tasa de percepción de la mejora en la situación laboral: asociada al nivel salarial, categoría profesional, etc. Tasa de aplicación de la formación al empleo. Tasa de percepción de la incidencia de la formación en el mantenimiento del empleo: % de trabajadores/as que han seguido formación que valoran positivamente su efecto en el mantenimiento del empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a trabajadores • Análisis focales • Explotación cuestionarios base de inspecciones in situ

5. PLAN DE TRABAJO: ESQUEMA DE INTERVENCIONES

EL PROGRAMA de Trabajo se ha articulado en tres bloques diferenciados, cada uno de los cuales incluye diversos tipos de intervención cuyo alcance se detalla más abajo. Las mismas dan cabida a la pluralidad de actores implicados y combinan distintas técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo. Pueden ser estructuradas en tres bloques diferenciados:

- Análisis documental y explotación de bases de datos
- Intervenciones Cuantitativas
- Intervenciones Cualitativas

Operativamente estas intervenciones cubren las tres etapas de evaluación clásicas:

a) Estructuración de Información

- Partir de una clarificación, explotación y jerarquización previa de la información, los criterios y efectos de evaluación.

Se asocia básicamente al acopio y análisis documental y explotación de bases de datos.

b) Observación y Análisis

- Delimitar los campos de observación y seleccionar los instrumentos más adaptados para su realización en cada uno de ellos.

- Recoger la información o los datos y cruzarlos adecuadamente.

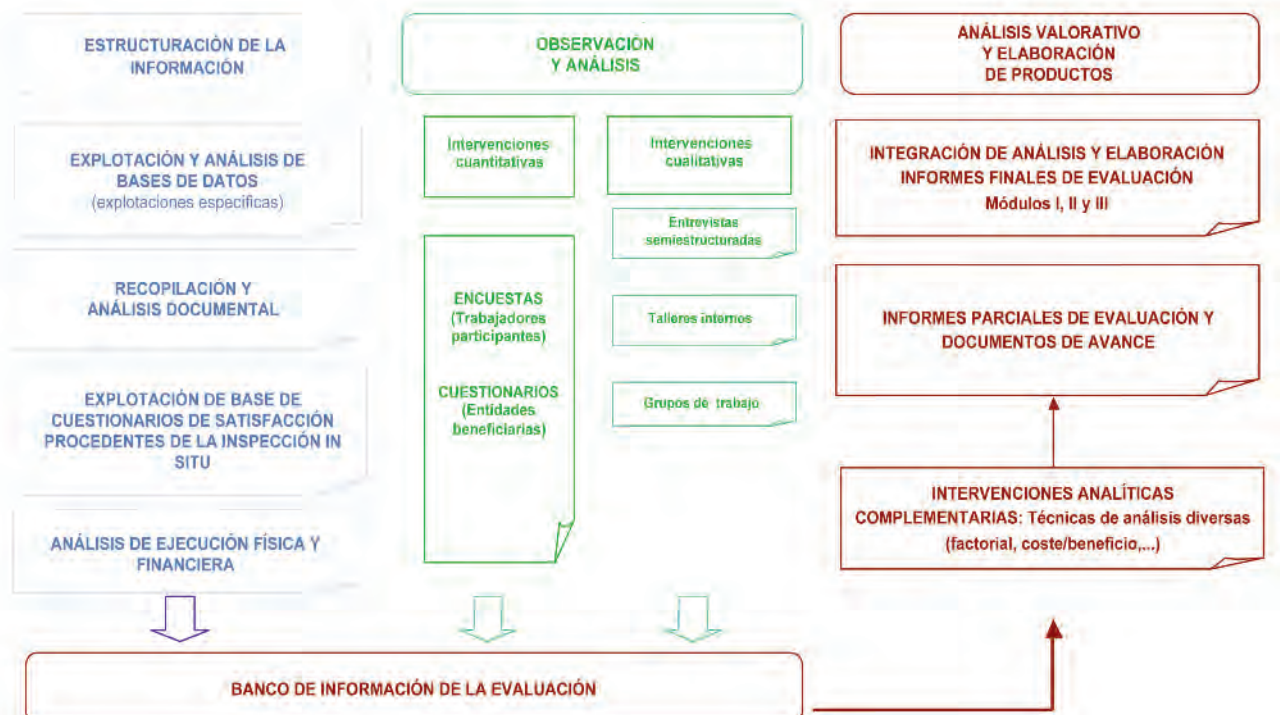
Corresponde al desarrollo de intervenciones de observación o recogida informativa cuantitativa y cualitativa.

c) Análisis y Juicio

- Estimar los efectos y juzgarlos según diferentes criterios.
- Finalmente, formular juicios de síntesis, desde la integración de las diferentes aproximaciones (Contratos Programa y dimensión empresarial, modalidades de impartición, cobertura territorial, impacto...).

Relacionada principalmente con la integración de fuentes informativas y análisis parciales; introducción de intervenciones analíticas complementarias y desarrollo de análisis valorativo y elaboración de productos.

PANORÁMICA DE INTERVENCIONES DESARROLLADAS



I. CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

A continuación se presenta el desarrollo metodológico de las intervenciones atendiendo a los tres grandes bloques de las mismas antes descrito.

- **Análisis documental y tratamiento de bases de datos:** proporciona elementos para valorar el contexto y la realización de la Iniciativa a evaluar.
- **Observación cuantitativa y cualitativa:** incluye las diferen-

tes técnicas de prospección-cuantitativa y cualitativa- aplicadas en el estudio.

- **Análisis valorativo y elaboración de productos:** como intervención global que, iniciándose en paralelo al desarrollo del estudio, se aborda de forma integral en su fase final y permite la valoración de la iniciativa en su conjunto, así como la elaboración de los productos finales del proyecto.

INTERVENCIÓN COLECTIVO Y CARACTERÍSTICAS	
CUANTITATIVAS	
Análisis documental y explotación de bases de datos	Bases de datos y estadísticas de la Fundación Tripartita. Explotaciones específicas temáticas: modalidad de impartición, distribución dimensión población, multiparticipación intraconvocatorias, interconvocatorias e interiniciativas.
Encuestas a trabajadores	2.400 trabajadores formados en acciones de los Contratos Programa (por tipo de programa, modalidad de formación, tamaño de empresa).
Cuestionario a entidades beneficiarias	Censal a las entidades beneficiarias de la base de datos de la Fundación Tripartita.
Explotación de banco de cuestionarios de satisfacción procedentes de la inspección in situ	Optimización de la información ya disponible por parte del Fundación Tripartita procedente de los cuestionarios de satisfacción que cumplimentan los participantes en las acciones formativas inspeccionadas in situ.
CUALITATIVAS	
Entrevistas Fundación Tripartita	Responsables de distintas áreas. Entre otras: Certificación y Liquidación; Seguimiento; Control; Comunicación; Atención al usuario; Apoyo a pymes.
Talleres internos (2)	Talleres internos con responsables/técnicos de la Fundación Tripartita para abordar los aspectos de gestión de los Contratos Programa.
Grupos de trabajo con Comisiones Paritarias (2)	Grupos con representantes de comisiones paritarias. Profundización en el ámbito de la "transversalidad" predominante de la formación como foco central: y como focos complementarios las labores de difusión; y la presencia en el tejido de pymes.
Grupo de trabajo con entidades formadoras "principales"	Grupo de trabajo con entidades formadoras y gestoras principales. Profundización mapa y roles.



EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE PLANES DE FORMACIÓN DE OFERTA

CONVOCATORIA 2006

CAPÍTULO II

Resultados obtenidos en la evaluación

1. Retrato de la convocatoria 2006
2. Aspectos clave de los procesos y su valoración según los actores
3. La perspectiva de los trabajadores participantes

1. RETRATO DE LA CONVOCATORIA 2006

1.1. Las grandes cifras

TRAS UNA EVOLUCIÓN decreciente de la actividad formativa desarrollada durante los últimos años, las iniciativas estatales (Contratos Programa + Bonificaciones, excluyendo los Permisos individuales de formación) se sitúan en su punto más bajo durante el año 2004, coincidiendo con la puesta en marcha de las convocatorias autonómicas de Contratos Programa y con el cambio al modelo de subsistema de formación continua.

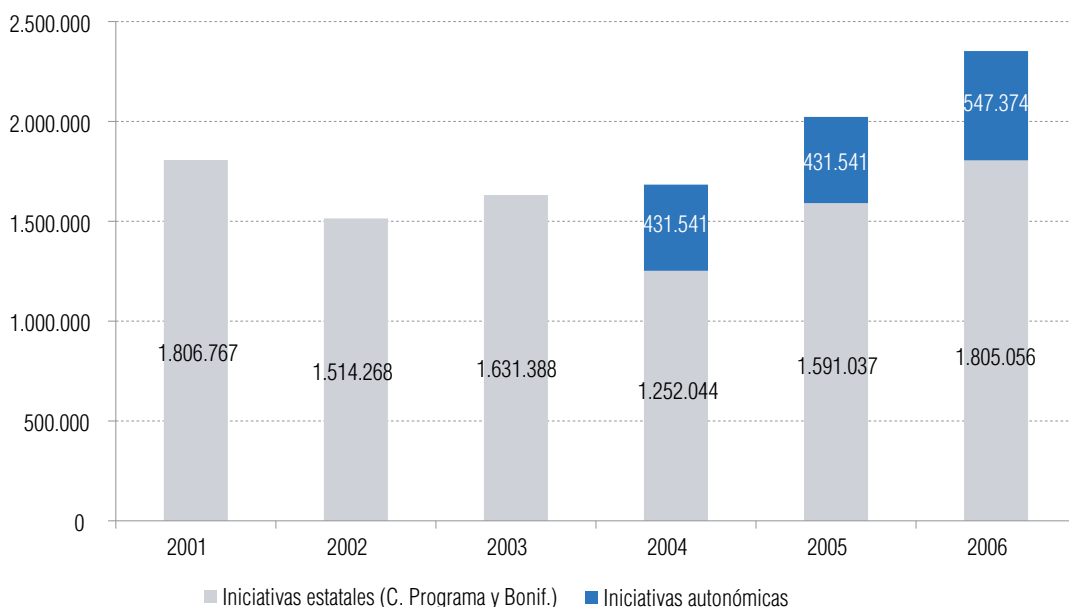
A partir de este año, se inicia una recuperación que culmina con un incremento significativo de la actividad formativa,

tanto desde la vertiente estatal como desde la autonómica, en la convocatoria 2006. (Ver **Gráfico 1**).

Este incremento se asocia esencialmente al fuerte crecimiento experimentado por el sistema de Bonificaciones que ha pasado de formar a 934.212 participantes durante el ejercicio 2005 a un monto cercano a los 1.148.637 en el 2006 (lo que supone un crecimiento de en torno al 23%). (Ver **Gráfico 2**, página siguiente).

Por lo que se refiere a la formación desarrollada en el marco de la convocatoria de Contratos Programa de ámbito es-

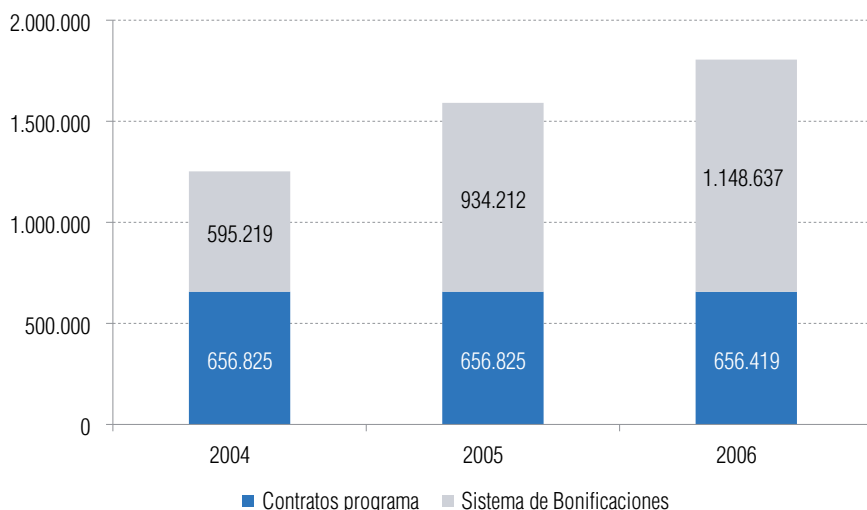
Gráfico 1: Evolución de la participación¹ en la formación continua 2001-2006*



* Debido a la especificidad de las convocatorias 2004-2005 de Contratos Programa tanto de ámbito estatal como autonómico, se ha optado por considerar como media de participantes formados en cada ejercicio la media anual del bienio (no se dispone de datos desglosados para el 2004 y 2005).

FUENTE: ESTADÍSTICAS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA (PÁGINA WEB)

1. Las cifras presentadas hacen referencia a la totalidad de las participaciones realizadas por los trabajadores formados (se contabilizan las diferentes participaciones de un mismo trabajador) durante cada una de las ediciones.

Gráfico 2: Evolución de la participación en el marco de las convocatorias de ámbito estatal 2004-2006*

* Debido a la especificidad de la convocatoria 2004-2005, se ha optado por considerar como media de participantes formados en cada ejercicio la media anual del bienio.

FUENTE: ESTADÍSTICAS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

total, el número de participantes formados en la convocatoria 2006 se mantiene prácticamente en los niveles correspondientes a la convocatoria 2004-2005², con algo más de 656.000 trabajadores.

Esta actividad formativa mantiene un desarrollo muy dispar en función de las diferentes tipologías de planes, de forma que los planes sectoriales aglutinan en torno al 83,8% de la participación y el 85,9% de las horas de formación impartidas. Los planes intersectoriales de oferta, con el 8,5% de la participación y el 7,7% de las horas de formación se sitúan en segundo lugar. El resto de tipologías de planes aglutinan entre el 1 y el 3% de la actividad formativa. (Ver **Tabla 1**). Por modalidades de impartición, la actividad formativa desarrollada también difiere muy considerablemente.

La formación presencial aglutina en torno a la mitad de toda la participación correspondiente a la convocatoria. Le sigue la modalidad a distancia tradicional, con el 24% de la participación y se sitúan a la zaga la modalidad mixta (con el 14%) y la teleformación (con el 11,9%).

En términos de horas formativas las modalidades no presenciales ganan terreno en detrimento de la modalidad presencial.

Así, la modalidad presencial pasa a representar el 28,4% en términos de horas de formación (21,7 puntos porcentuales menos que en términos de participantes), mientras que las modalidades a distancia llegan a representar más del 70% en su conjunto (38% a distancia, 18,5% mixta y 15% teleformación)³. (Ver **Tabla 2**, página siguiente).

Tabla 1: Actividad formativa desarrollada según tipo de plan

Tipo de plan	Participantes formados	%	Horas de formación	%
Plan sectorial	549.817	83,8	38.440.001	85,9
Plan intersectorial de oferta	55.953	8,5	3.426.348	7,7
Plan de economía social	22.263	3,4	1.120.984	2,5
Plan de trabajadores autónomos	18.791	2,9	1.168.320	2,6
Intersectorial extraordinaria	9.595	1,5	586.461	1,3
Total	656.419	100,0	44.742.114	100,0

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

2. Con una media de 656.825 participantes en cada ejercicio.

3. En los sucesivos apartados se realizará un análisis más detallado de la actividad desarrollada en función tanto de la tipología de los planes como de las modalidades de impartición, así como de otros aspectos de interés.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 2: Actividad formativa desarrollada según modalidad de impartición

Tipo de plan	Participantes formados	%	Horas de formación	%
Presencial	329.132	50,1	12.700.705	28,4
A distancia	157.563	24,0	17.012.511	38,0
Mixta	91.630	14,0	8.298.610	18,5
Teleformación	78.094	11,9	6.730.288	15,0
Total	656.419	100,0	44.742.114	100,0

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

1.2. La dimensión financiera: realización financiera y niveles de eficiencia

1.2.1. Realización financiera

Durante la convocatoria 2006 el volumen de financiación suscrito alcanza los 358.409.589 euros, lo que supone un incremento de en torno al 8% respecto a la financiación media anual correspondiente a la convocatoria anterior (664.293.032 euros de financiación en la convocatoria 2004-2005 en su conjunto, 332.146.516 euros cada año). Tal y como se observa en el cuadro que se ofrece a continuación, se presentaron en esta convocatoria un total de 382 solicitudes de planes de formación, de los cuales finalmente se han suscrito 339 (el 88,7%).

En términos de financiación, la solicitud inicial ascendía a 693.834.647, cuantía que prácticamente duplica a la efectivamente suscrita (358.409.589 euros).

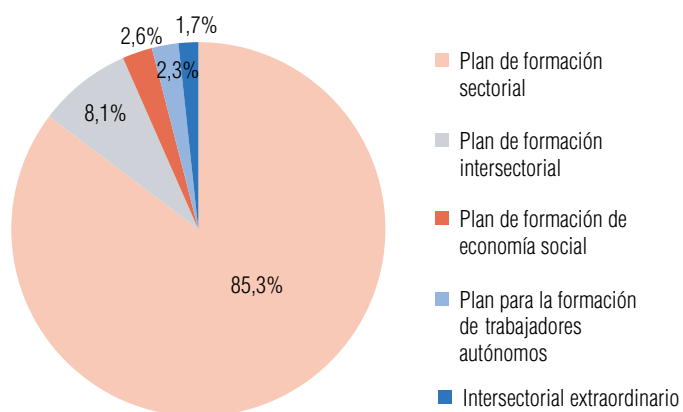
De esta forma, la financiación correspondiente a los 382 planes solicitados inicialmente se reduce en un 13,7% para los 339 planes suscritos, situándose en 598.320.039 euros, cuantía sobre la que únicamente se suscribe el 60%. (Ver **Tabla 3**). Al igual que viene sucediendo en ediciones anteriores, son los planes de carácter sectorial los que obtienen un mayor protagonismo, aglutinando en torno al 85% de la financiación suscrita y algo más de 9 de cada 10 planes suscritos en esta convocatoria. (Ver **Gráfico 3**, en página siguiente). Los planes de formación intersectorial, por su parte, aglutinan en torno al 8,1% de la financiación con el 1,2% de los planes suscritos. Los planes específicos de trabajadores autónomos

Tabla 3: Indicadores de volumen e indicadores económicos de los Contratos Programa. Convocatoria 2006

Tipo de plan	Planes solicitados	Financ. solicitada planes solicitados	Planes suscritos	Financ. solicitada planes suscritos	Financ. aprobada	Financ. suscrita	Financiación media suscrita por plan
Plan sectorial	354	573.499.033	320	504.154.501	309.672.818	305.729.023	955.403,20
Plan intersectorial de oferta	6	53.250.896	4	49.440.281	32.000.000	29.128.164	7.282.041,00
Plan de economía social	6	11.568.348	6	11.568.348	9.149.754	9.149.351	1.524.891,80
Plan de trabajadores autónomos	13	46.149.573	7	24.188.272	8.421.903	8.403.168	1.200.452,60
Intersectorial extraordinario	3	9.366.797	2	8.968.637	6.000.000	5.999.883	2.999.941,50
Total	382	693.834.647	339	598.320.039	365.244.475	358.409.589	1.057.255,40

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

4. Esta diferencia se debe a un mayor volumen de participantes y horas de formación por plan realizadas en esta tipología de planes.

Gráfico 3: Distribución de la financiación suscrita en función de las diversas tipologías de planes

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 4: Planes liquidados e importe de la liquidación por tipo de plan

Convocatoria	Planes liquidados	Propuesta de liquidación ⁶
Estatal 2006		
Plan sectorial	314	268.687.910
Plan intersectorial de oferta	4	24.310.434
Plan de economía social	5	6.350.550
Plan de trabajadores autónomos	7	7.667.532
Intersectorial extraordinario	2	4.889.557
Total	332	311.905.983

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 5: Niveles de ejecución: Financiación aprobada sobre la financiación solicitada, financiación suscrita sobre la financiación aprobada e importes de liquidación. Ejercicio presupuestario 2006

Tipo de plan	% finan. Aprobada /finan solicitada	% finan. sus./ finan. aprobada	% Importe liquidado/ finan. sus. ⁷
Plan sectorial	61,4%	98,7%	89,7%
Plan intersectorial de oferta	64,7%	91,0%	83,5%
Plan de economía social	79,1%	100,0%	90,2%
Plan de trabajadores autónomos	34,8%	99,8%	91,2%
Intersectorial extraordinario	66,9%	100,0%	81,5%
Total	61,0%	98,1%	89,7%

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

5. En el momento de realización de la evaluación no se dispone de datos definitivos de liquidación. Téngase en cuenta que el proceso de liquidación se extiende en el tiempo habida cuenta de las alegaciones que se producen y el tiempo que conlleva su resolución. A fecha de entrega de las bases de datos por parte de la Fundación Tripartita, 7 planes se hallaban aún en alguna fase previa a la liquidación e incluso numerosos planes liquidados tienen asociada alguna alegación en estudio.

6. 332 planes con propuesta de liquidación.

7. Para su cálculo se han tenido en cuenta únicamente los planes liquidados, los datos disponibles hacen referencia a 1 plan de economía social y 6 planes sectoriales que no estaban liquidados aún (a fecha de entrega de los ficheros).

y de economía social representan en torno al 2,5% de la financiación y el 2% de los planes suscritos en esta convocatoria.

En consecuencia, en términos de financiación media suscrita por plan son los planes intersectoriales de oferta, con 7.282.041 euros por plan, los que se sitúan a la cabeza con una gran diferencia respecto al resto de tipologías de planes⁴. Los planes sectoriales, de dimensiones muy heterogéneas, se sitúan a la zaga registrando una media notablemente inferior a la registrada a nivel global con 955.403 euros por plan (frente a 1.057.255 euros de media global). El resto de tipologías superan holgadamente esta media con 1.524.892 euros por plan en el caso de los planes de economía social y con 1.200.453 euros en el de los trabajadores autónomos.

En el caso de los planes intersectoriales extraordinarios la cuantía de la financiación suscrita por plan se sitúa muy cercana a los 3 millones de euros.

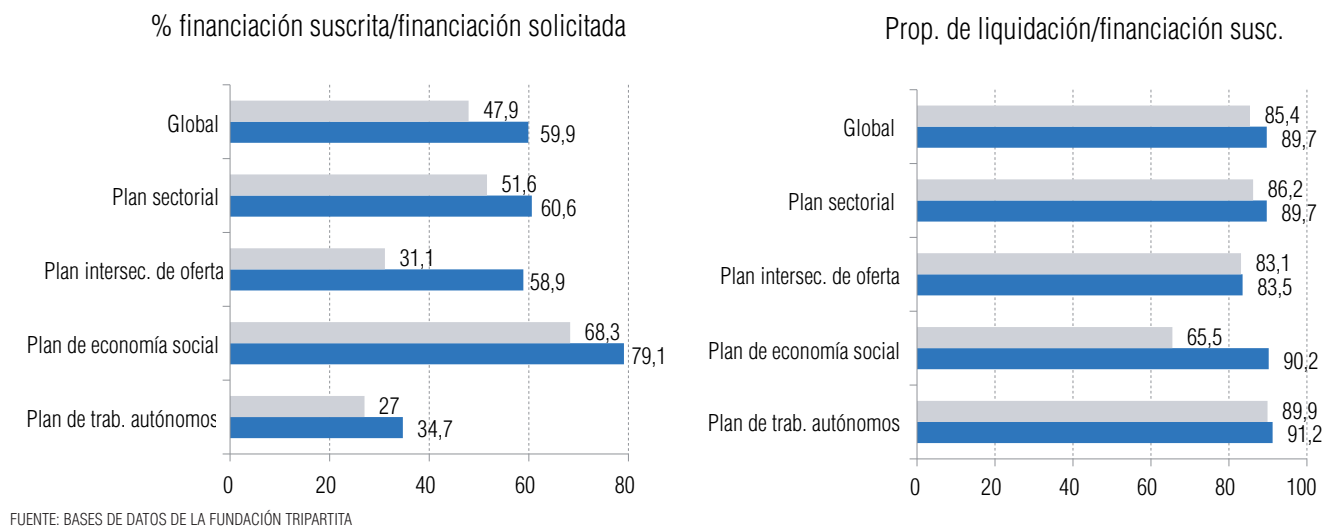
Por último, se ha podido disponer para esta convocatoria 2006 de informaciones relativas a los planes liquidados y a las propuestas de liquidación asociadas a dichos planes. A pesar de no tratarse en todos los casos de los importes definitivos de liquidación⁵, esta información ofrece un marco interesante de análisis que se incorpora de forma complementaria al análisis de la realización financiera. (Ver **Tabla 4**).

De los 339 planes aprobados y suscritos, 332 cuentan hasta el momento con una propuesta de liquidación (no definitiva en todos los casos) cuyo importe asciende a un total de 311.905.983 euros.

Se presenta a continuación un análisis de los niveles de ejecución financiera según la tipología de los planes, con su correspondiente comparativa con la convocatoria anterior. (Ver **Tabla 5**).

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 4: Comparativa de los niveles de ejecución: Financiación suscrita sobre la financiación solicitada y la financiación aprobada C. 2006 y C. 2004-2005



a) Financiación aprobada sobre la financiación solicitada

El análisis de la realización financiera muestra que tan solo se ha aprobado en torno al 61% de la financiación total solicitada inicialmente⁸.

Estos niveles o ratios de aprobación difieren sin embargo considerablemente en función de las diversas tipologías de planes. El porcentaje de la financiación aprobada se sitúa en torno al 79% en el caso de los planes de economía social, mientras que en el de los trabajadores autónomos apenas alcanza el 34,8%.

b) Financiación suscrita sobre la financiación aprobada

El análisis de la financiación suscrita sobre la financiación aprobada muestra que se han suscrito más de 9 de cada 10 euros de financiación aprobada en todas las tipologías de planes.

c) Propuesta de liquidación sobre la financiación suscrita

Finalmente, el importe de liquidación propuesto ha supuesto el 89,7% de la financiación suscrita a nivel global.

Las diferencias no son muy significativas en función del tipo de plan, si bien esta ratio se sitúa en niveles ligeramente inferiores en el caso de los planes intersectoriales, tanto en el de oferta (con el 83,5%) como en el extraordinario (81,5%). (Ver **Gráfico 4**).

La comparativa con los datos de la convocatoria anterior demuestra que los niveles de suscripción sobre la financiamiento

solicitada han experimentado un incremento generalizado, pasando del 48% a cerca del 60% a nivel global.

Este aumento del nivel de suscripción ha sido especialmente significativo en el caso de los planes intersectoriales de oferta, donde se ha registrado un aumento de casi 28 puntos porcentuales (pasando del 31,1% al 58,9% de suscripción sobre la financiación solicitada).

Los niveles de ejecución final o liquidación registrados resultan así mismo superiores a la convocatoria anterior, si bien el crecimiento experimentado no ha sido tan significativo. El importe de liquidación propuesto pasa, de esta forma, de representar el 85,4% en la convocatoria 2004-2005 a representar el 89,7% en la convocatoria 2006.

Este aumento resulta notablemente más elevado en el caso de los planes de economía social, en los que se ejecuta, en esta convocatoria, el 90% de la financiación suscrita frente al 65,5% en la convocatoria anterior.

1.2.2. Niveles de eficiencia

El análisis de la eficiencia financiera se realizará tomando como referencia básica de información el presupuesto por hora de formación y el presupuesto por participante, donde

⁸ Hay que señalar en este sentido que las solicitudes iniciales de financiación tienden a ser muy elevadas para, en el proceso de aprobación de las ayudas, poder obtener el mayor nivel de financiación posible. Este fenómeno cobra especial importancia en el caso de los planes de trabajadores autónomos, donde tan solo se aprueba el 34,8% de la financiación solicitada.

se ponen en relación los recursos destinados (financiación) con los resultados obtenidos (participantes formados). Este análisis se ha centrado especialmente en la identificación de las tipologías de planes y modalidades de impartición de mayor y menor eficiencia.

Por tipología de plan

En términos de coste por hora de formación, partiendo de un coste medio de 8 euros, el presupuesto resulta ligeramente inferior en el caso de los planes de trabajadores autónomos con 7,2 euros/hora⁹.

En el extremo opuesto se sitúan los planes intersectoriales extraordinarios, cuyo coste por hora supera los 10 euros, y alineados con la media general, en torno a los 8 euros/hora, se sitúan el resto de tipologías de planes. (Ver **Tabla 6**).

El coste medio por participante formado se sitúa en 546 eu-

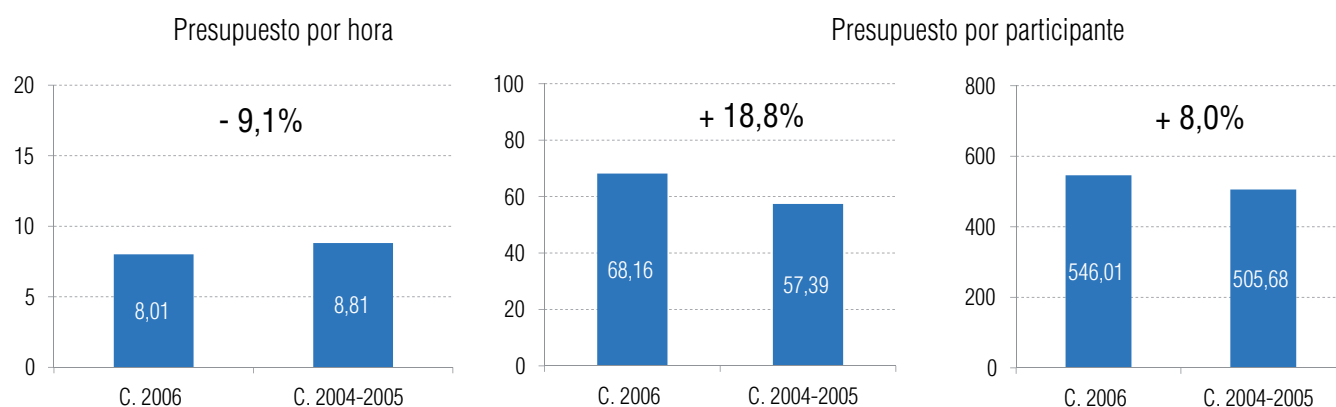
ros. Esta media se supera con holgura en el caso de los planes intersectoriales extraordinarios, con 625,31 euros (un 14,5% superior a la media)¹⁰, y también se sitúa por encima de la media el coste por participante correspondiente a los planes sectoriales, con 556,06 euros.

Por el contrario, las ratios correspondientes a los planes de trabajadores autónomos (447,19 euros/participante) y en especial de economía social (410,97 euros/participante), son notablemente inferiores, con costes por participante que no alcanzan los 500 euros.

Este diferencial se explica en buena medida por la diversa incidencia en cada tipo de plan de las distintas modalidades de impartición y el nivel formativo de las acciones impartidas. (Ver **Gráfico 5**).

En términos comparativos, se observa un importante incremento de las horas de formación por participante con respecto a la convocatoria anterior (+18,8%), pasando de las

Gráfico 5: Variación en los presupuestos por hora de formación y participante formado. Comparativa C. 2006 y C. 2004-2005



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 6: Presupuestos por horas de formación y trabajadores formados según tipo de plan

Tipo de plan	Financiación suscrita	Horas de formación	Participantes formados	Presupuesto / hora formación	Presupuesto por participante
Plan sectorial	305.729.023	38.440.001	549.817	7,95	556,06
Plan intersectorial de oferta	29.128.164	3.426.348	55.953	8,50	520,58
Plan de economía social	9.149.351	1.120.984	22.263	8,16	410,97
Plan de trabajadores autónomos	8.403.168	1.168.320	18.791	7,19	447,19
Intersectorial extraordinaria	5.999.883	586.461	9.595	10,23	625,31
Total	358.409.589	44.742.114	656.419	8,01 Media	546,01 Media

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

9. Este menor coste se asocia, en gran medida, al importante peso que cobran las modalidades no presenciales en este tipo de planes, que según los módulos económicos establecidos perciben una menor cuantía por participante y hora de formación.

10. Tipología de plan en la que el coste por hora es más elevado.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 7: Presupuestos por horas de formación y trabajadores formados según modalidad de impartición

Modalidad de impartición	Financiación reformulada ¹²	Horas de formación	Participantes formados	Presupuesto / hora formación	Presupuesto por participante
Presencial	153.355.259	12.700.705	329.132	12,07	465,94
A distancia	86.403.728	17.012.511	157.563	5,08	548,38
Mixta	64.036.135	8.298.610	91.630	7,72	698,86
Teleformación	47.978.478	6.730.288	78.094	7,13	614,37
Total	351.773.600	44.742.114	656.419	7,86	535,90

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

57,4 horas por participante de la convocatoria anterior a las más de 68 de la actual.

Sin embargo, el presupuesto por hora de formación disminuye en un 9,1%, por lo que el coste por participante experimenta un crecimiento algo inferior, del 8%, pasando de los 505,7 euros de la convocatoria 2004-2005 a los 546 euros en el 2006.

Por modalidad de impartición

En relación con las diversas modalidades de impartición, tal y como se establece en los módulos económicos asignados a cada modalidad¹¹, la formación presencial es la más cara en términos de **coste por hora de formación**.

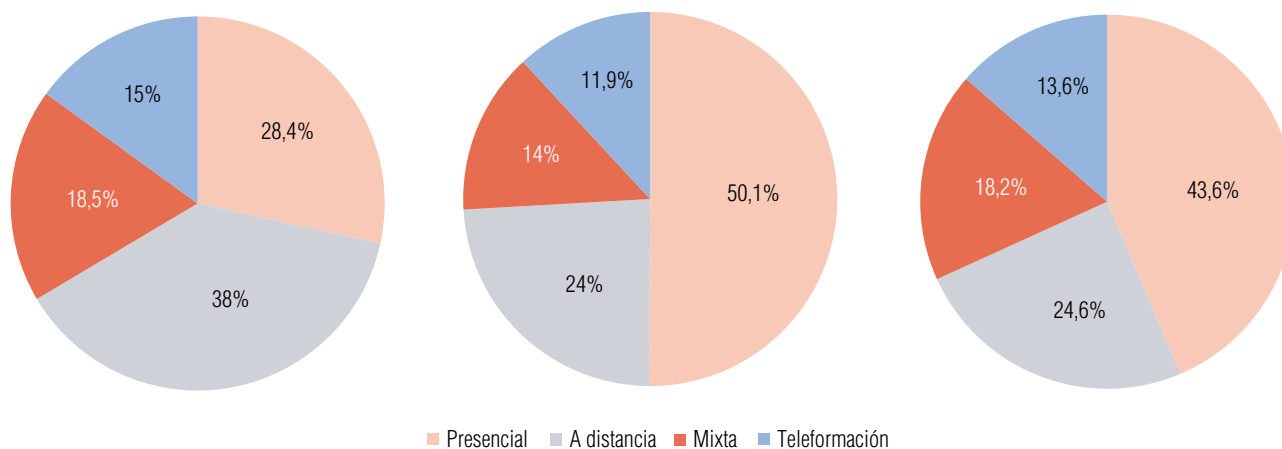
Sin embargo, son las modalidades no presenciales las que presentan mayores **costes por participante formado**, su-

perando los 600 euros en el caso de la modalidad de teleformación (un 31,9% más que en la modalidad presencial) e incluso aproximándose a los 700 euros en la modalidad mixta (50% más que en la presencial).

La formación desarrollada A distancia presenta así mismo una ratio que supera la media global con 548,38 euros por trabajador formado, un 17,7% más que en la modalidad presencial. (Ver **Tabla 7**).

Este hecho se asocia a que en las modalidades no presenciales, el número de participantes formados es significativamente inferior al de la modalidad presencial, y por el contrario, las horas de formación realizadas ganan terreno a esta modalidad (la media de horas por participante es mucho más elevada en las modalidades no presenciales). En consecuencia, el coste por participante resulta considerablemente más alto en las modalidades no presenciales. (Ver **Gráfico 6**).

Gráfico 6: Distribución de la ayuda concedida, las horas de formación y los participantes formados según modalidad de impartición



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

¹¹ Presencial: nivel medio y avanzado, 12 euros; nivel básico 8 euros; A distancia: 5 euros; Teleformación: 6,75 euros; Mixta: se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y a distancia o teleformación que tenga la acción formativa.

¹² No se dispone de información relativa a la financiación suscrita en función de las modalidades de impartición. Es por ello que la información presentada hace referencia a la ayuda reformulada, lo que representa el 98,1% de la financiación suscrita.

1.3. La actividad formativa

1.3.1. Alcance y cobertura formativa

El cálculo de las tasas de cobertura formativa se realiza poniendo en relación el número de participantes formados en esta convocatoria con la población ocupada española en el año 2006 (objetivo potencial de esta oferta formativa)¹³.

En estos términos, **la tasa de cobertura formativa global de la convocatoria estatal de Contratos Programa del año 2006 se sitúa en torno al 3,3%** sobre la población ocupada en ese período, una décima por debajo de la tasa de cobertura correspondiente a la convocatoria anterior.

Análisis territorial

En cuanto al análisis de las tasas cobertura formativa¹⁴ tal y como se puede observar en los datos presentados a con-

tinuación, las 8 comunidades que se situaban a la cabeza del ranking en la convocatoria anterior, siguen manteniéndose en las primeras posiciones (aunque con ligeras variaciones). (Ver **Gráfico 7**, en página siguiente).

Extremadura, Castilla y León y Asturias (con tasas de cobertura que superan el 5% de la población ocupada) son las comunidades que se sitúan en las primeras posiciones del ranking.

En Andalucía (4,9%), Galicia (4,9%), Aragón (4,4%), Castilla - La Mancha (4,0%) y Murcia (3,8%) la tasa de cobertura formativa supera igualmente la media de la convocatoria. La excepción la constituye La Rioja, que ha experimentado una reducción significativa de la tasa de cobertura respecto de la convocatoria anterior, y se sitúa fuera de las posiciones más elevadas del ranking (8 décimas porcentuales por debajo de la media global de la convocatoria). (Ver **Tabla 8**).

Tabla 8: Participantes formados y tasas de cobertura de los Contratos Programa de ámbito estatal por comunidad autónoma del centro de trabajo

	Población ocupada 2006	PARTICIPANTES 2006		TASA DE COBERTURA FORMATIVA		
		Abs.	%	C. 2006	C. 2004-2005	Variación
Extremadura	398.300	21.895	3,3	5,5%	5,4%	▲
Castilla y León	1.045.600	53.161	8,1	5,1%	4,8%	▲
Asturias (Principado de)	423.600	21.565	3,3	5,1%	4,3%	▲
Andalucía	3.110.400	151.080	23	4,9%	4,9%	=
Galicia	1.164.200	57.248	8,7	4,9%	5,3%	▼
Aragón	577.300	25.559	3,9	4,4%	5,2%	▼
Castilla-La Mancha	798.100	31.783	4,8	4,0%	3,6%	▲
Murcia (Región de)	597.600	22.666	3,5	3,8%	3,7%	▲
Madrid (Comunidad de)	2.977.100	91.803	14	3,1%	3,1%	=
Ceuta y Melilla	46.100	1.236	0,2	2,7%	--	--
Rioja (La)	143.800	3.567	0,5	2,5%	3,4%	▼
Comunidad Valenciana	2.152.300	49.035	7,5	2,3%	2,2%	▲
Cantabria	249.700	5.416	0,8	2,2%	2,8%	▼
Cataluña	3.418.700	70.346	10,7	2,1%	2,7%	▼
Canarias	880.400	18.424	2,8	2,1%	1,8%	▲
País Vasco	984.900	19.296	2,9	2,0%	1,9%	▲
Navarra (Comunidad Foral de)	283.600	5.545	0,8	2,0%	1,8%	▲
Baleares (Illes)	496.000	6.794	1	1,4%	1,8%	▼
Total	19.747.700	656.419	100	3,3%	3,4%	▼

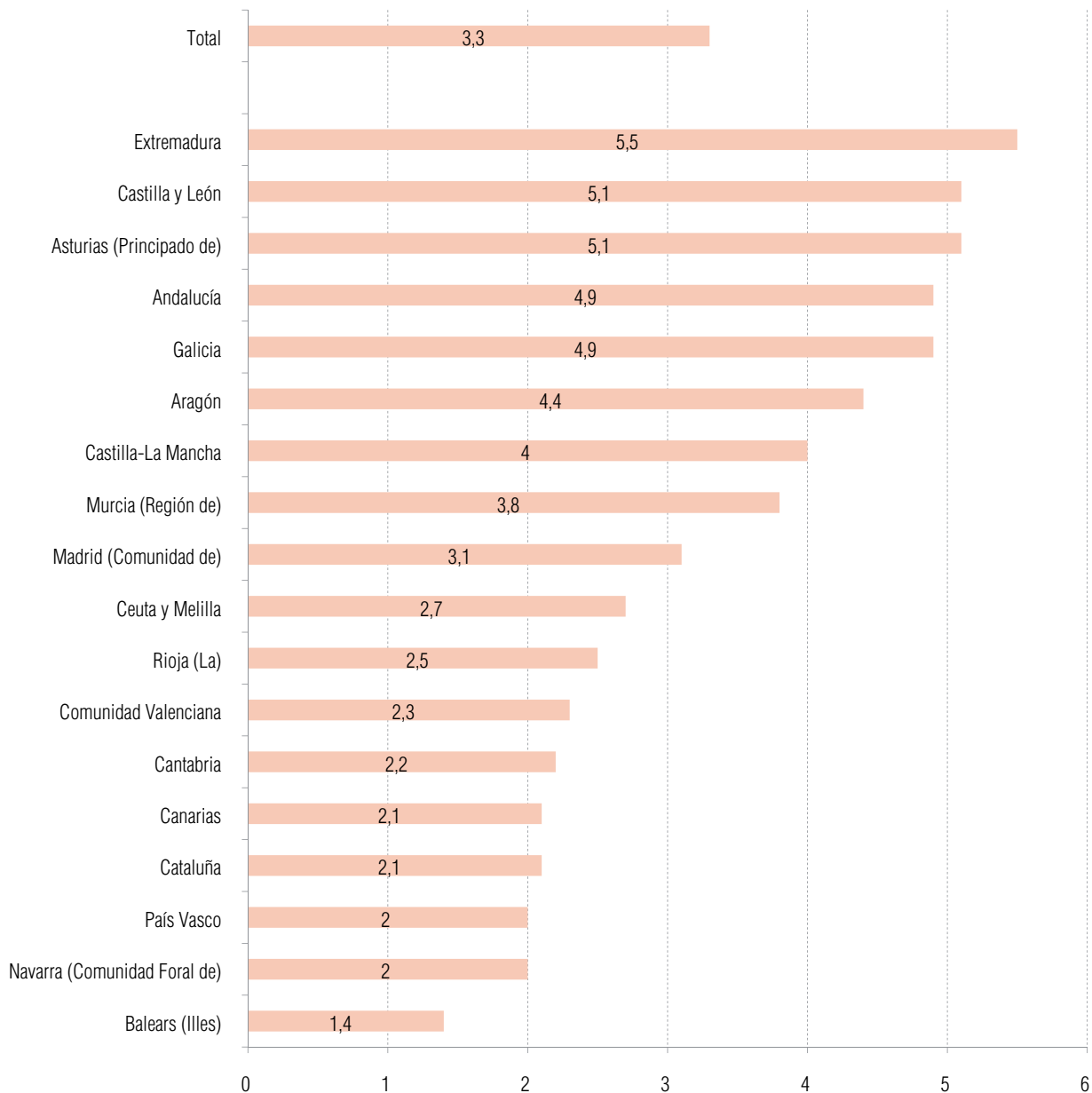
FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

13. Se han considerado para el cálculo de las tasas de cobertura formativa los datos de participación (participantes formados) de la convocatoria 2006 de Contratos Programa y los datos de población presentados por la Encuesta de Población Activa (EPA) 2006.

14. Entendida como la relación entre los participantes formados en una comunidad autónoma y su población ocupada.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 7: Ranking de tasas de cobertura formativa



FUENTE BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

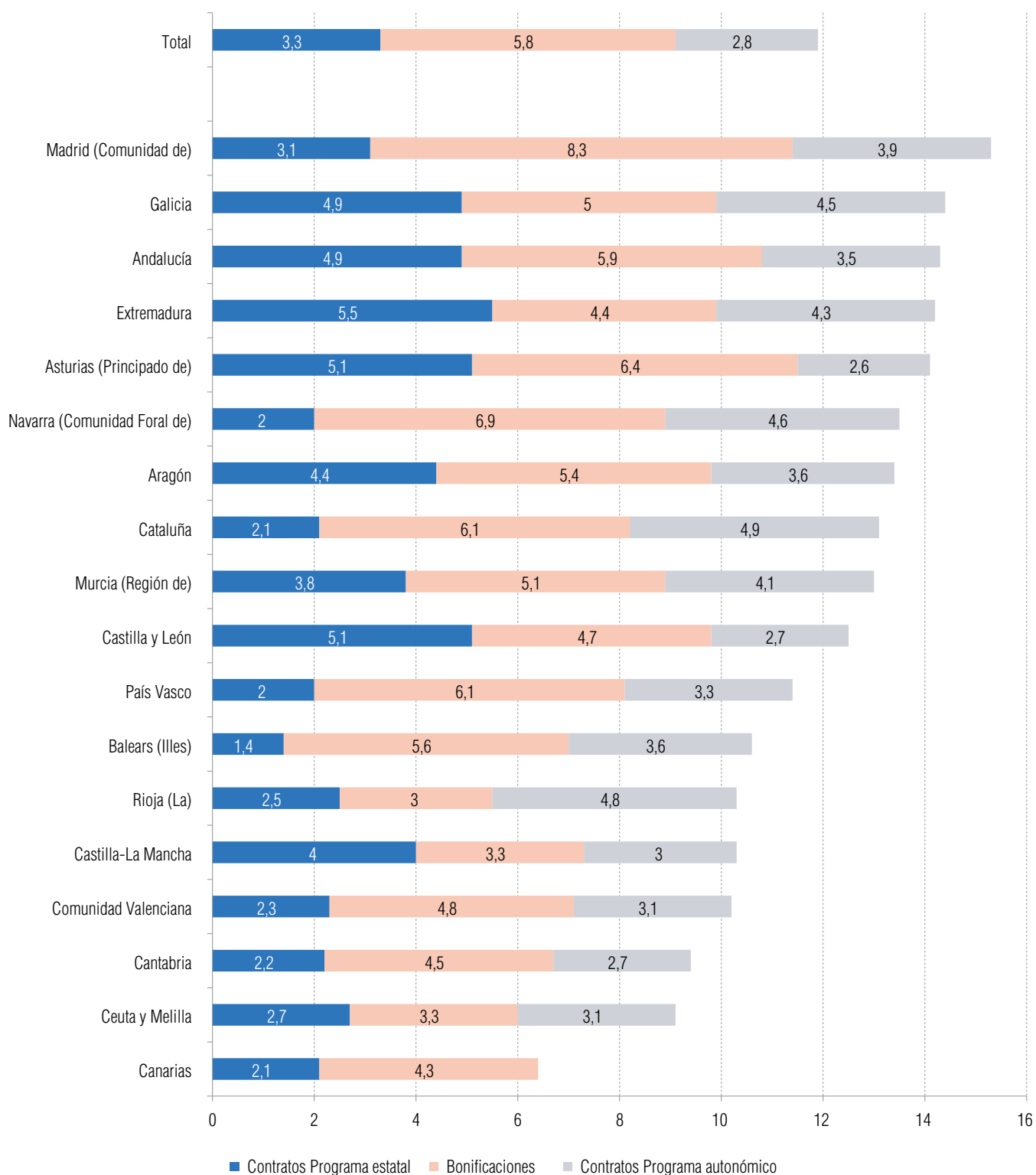
El resto de comunidades se sitúan por debajo de la media estatal, siendo el País Vasco (2,0%), Navarra (2,0%) y las Islas Baleares (1,4%) las comunidades que presentan un mayor diferencial negativo sobre la misma.

A fin de ofrecer una visión global del alcance de la actividad formativa desarrollada, se presenta a continuación un gráfico en el que se recoge el alcance territorial de la participa-

ción formativa, en términos de tasas de cobertura, según las diferentes vías de acceso a la formación continua desarrollada durante la convocatoria 2006: tanto la formación de ámbito estatal, desde los Contratos Programa y el sistema de Bonificaciones, como de ámbito autonómico¹⁵. (Ver **Gráfico 8**, en página siguiente)

En efecto, en algunas de las comunidades en las que la con-

¹⁵ El dato del que se ha podido disponer hace referencia al número de participantes programados y no a los efectivamente formados. En el caso de Canarias no se ha podido disponer de dicha información.

Gráfico 8: Comparativa territorial de participación formativa según vía de acceso a la formación: tasas de cobertura

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

vocatoria estatal de Contratos Programa cuenta con una menor presencia, la convocatoria autonómica y en especial el sistema de Bonificaciones han tenido una gran incidencia. Es el caso por ejemplo de Madrid, que gracias a estas convocatorias se sitúa a la cabeza del ranking de cobertura formativa con un 15,3% sobre la población ocupada. Así, en esta comunidad se alcanza una tasa de cobertura del 8,3% a través del sistema de Bonificaciones y una tasa del 3,9% a través de la convocatoria autonómica de Contratos Programa.

Comunidades como Navarra, el País Vasco, Cataluña y las islas Baleares registran así mismo elevadas tasas de cobertura en las dos convocatorias anteriormente citadas. Estas tasas resultan especialmente elevadas en el caso de Navarra y Cataluña¹⁶ que con tasas globales cercanas al 13% se sitúan en sexto y octavo lugar en el ranking (Navarra con tasas del 6,9% en Bonificaciones y 4,6% en la autonómica y Cataluña con el 6,1% en las Bonificaciones y 4,9% en la autonómica).

Galicia y Andalucía, con una participación elevada en las tres convocatorias se sitúan en segundo y tercer lugar del ranking con tasas globales de en torno al 14%. Cantabria, Canarias y Ceuta y Melilla, por el contrario, registran las tasas menos elevadas. (Ver **Gráfico 9**, en página siguiente).

Una comparativa entre las convocatorias 2006 y 2004-2005 muestra un aumento prácticamente generalizado de las tasas de cobertura globales¹⁷, tomando en consideración los 3 subsistemas de formación continua anteriormente citados (Bonificaciones y Contratos Programa estatal y autonómico). Pasa así del 9,7% de la convocatoria anterior al 11,9% en la presente, siendo especialmente significativo este crecimiento en Galicia, Extremadura, Asturias y Navarra, con un aumento superior a los 4 puntos porcentuales.

Este aumento de las tasas de cobertura global se asocia, esencialmente, a la mayor participación en la formación de demanda (sistema de Bonificaciones) y de Contratos Programa de ámbito autonómico, ya que los niveles de participación de los Contratos Programa de ámbito estatal se mantienen prácticamente estables o disminuyen ligeramente.

En la mayoría de las comunidades autónomas, el mayor crecimiento se aprecia en el sistema de Bonificaciones, la excepción la constituyen comunidades como Aragón, Galicia, La Rioja o Navarra donde el incremento de la formación

de ámbito autonómico resulta algo superior. (Ver **tabla 9**, en página 38)

Análisis sectorial¹⁸

El sector terciario en su conjunto (considerando las ramas de comercio, hostelería y otros servicios) aglutina el mayor número de participantes, llegando a representar el 47,1% de la participación total de la convocatoria. (Ver **tabla 10**, en página 38).

Así mismo, en términos globales, se aprecia un ligero aumento del peso de este sector respecto a la edición anterior (del 46,8% al 47,1%). Este aumento se asocia esencialmente al crecimiento de la actividad formativa en las actividades de servicios, cuyo peso en términos de participantes formados ha aumentado en más de 4 puntos porcentuales, en detrimento de las actividades de comercio y hostelería que disminuyen prácticamente en 2 puntos porcentuales su participación. (Ver **Gráfico 10**, en página 38).

El sector secundario se mantiene prácticamente estable, con un peso relativo de en torno al 24%, muy cerca del valor alcanzado por las actividades de Otros servicios. La participación formativa en la construcción y en la agricultura ha experimentado una ligera disminución que sitúa a estos sectores en valores cercanos al 7,3% y el 5,6% respectivamente. (Ver **Gráfico 11**, en página 39).

En términos de cobertura formativa, sin embargo, son el sector industrial y la agricultura los que se sitúan a la cabeza con tasas del 4,8% y el 3,9% respectivamente.

El sector terciario, con una tasa global de cobertura de en torno al 2,6% se sitúa únicamente por delante de la construcción (1,9%). La única actividad terciaria que supera la cobertura media es la actividad hostelera con una tasa cercana al 3,8%.

Análisis por dimensión empresarial

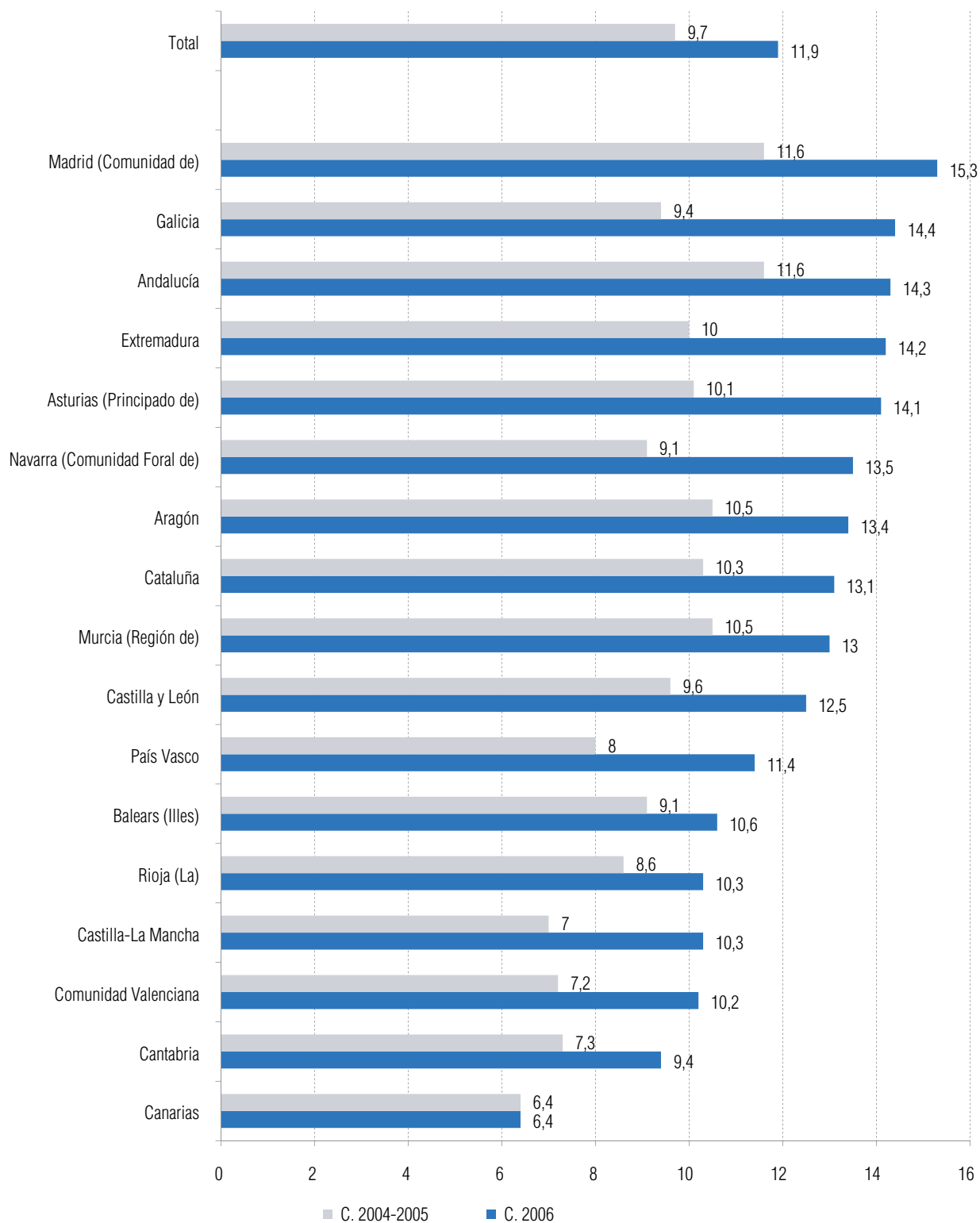
Los Contratos Programa siguen siendo la principal vía de acceso a la formación continua de los trabajadores de empresas de reducida dimensión. El 57,5% de las participaciones de la convocatoria 2006 se corresponde con las de trabajadores de pymes, siendo el 40% correspondiente a trabajadores de empresas de menos de 50 empleos.

¹⁶. No se dispone, a través de la Fundación Tripartita, de datos sobre la convocatoria autonómica, se ha podido disponer, sin embargo, de información relativa a la participación prevista a través de los datos publicados por el Consorcio para la Formación Continua.

¹⁷. Tan solo se mantiene en el caso de Canarias.

¹⁸. Los datos de población ocupada empleados para el cálculo de las tasas de cobertura por sectores no incluyen los datos correspondientes a la Administración Pública.

Gráfico 9: Comparativa de la tasa de cobertura global correspondiente a los 3 subsistemas. Convocatorias 2006 y 2004-2005



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 9: Comparativa de las tasas de cobertura correspondientes a cada uno de los 3 subsistemas. Convocatorias 2006 y 2004-2005

	CONVOCATORIA ESTATAL DE CONTRATOS PROGRAMA			SISTEMA DE BONIFICACIONES			CONVOCATORIA AUTONÓMICA DE CONTRATOS PROGRAMA		
	2006	2004-2005	Var.	2006	2004-2005	Var.	2006	2004-2005	Var.
Madrid (Comunidad de)	3,1	3,1	=	8,3	6,2	+2,1	3,9	2,3	+1,6
Galicia	4,9	5,3	-0,4	5,0	3,4	+1,6	4,5	0,7	+3,8
Andalucía	4,9	4,9	=	5,9	3,7	+2,2	3,5	3	+0,5
Extremadura	5,5	5,4	+0,1	4,4	2,4	+2,0	4,3	2,2	+2,1
Asturias (Principado de)	5,1	4,3	+0,8	6,4	4,3	+2,1	2,6	1,5	+1,1
Navarra (Comunidad Foral de)	2,0	1,8	+0,2	6,9	5,1	+1,8	4,6	2,2	+2,4
Aragón	4,4	5,2	-0,8	5,4	3,9	+1,5	3,6	1,4	+2,2
Cataluña	2,1	2,7	-0,6	6,1	4,5	+1,6	4,9	3,1	+1,8
Murcia (Región de)	3,8	3,7	+0,1	5,1	3,8	+1,3	4,1	3	+1,1
Castilla y León	5,1	4,8	+0,3	4,7	3,3	+1,4	2,7	1,5	+1,2
País Vasco	2	1,9	+0,1	6,1	4,0	+2,1	3,3	2,1	+1,2
Baleares (Illes)	1,4	1,8	-0,4	5,6	3,8	+1,8	3,6	3,5	+0,1
Castilla-La Mancha	4	3,6	+0,4	3,3	2,0	+1,3	3,0	1,4	+1,6
Rioja (La)	2,5	3,4	-0,9	3,0	2,1	+0,9	4,8	3,1	+1,7
Comunidad Valenciana	2,3	2,2	+0,1	4,8	3,2	+1,6	3,1	1,8	+1,3
Cantabria	2,2	2,8	-0,6	4,5	3,2	+1,3	2,7	1,3	+1,4
Canarias	2,1	1,8	+0,3	4,3	2,9	+1,4	0,0	1,7	-1,7
Total	3,3	3,4	-0,1	5,8	4,0	+1,8	2,8	2,3	+0,5

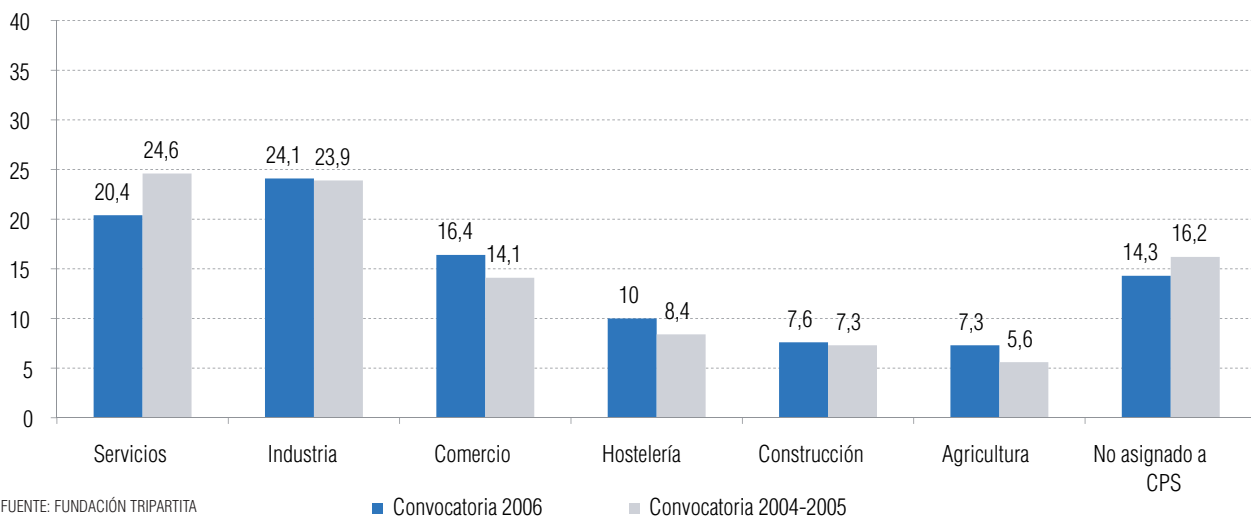
FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Tabla 10: Participación por sector de actividad

	Población ocupada 2006	PARTICIPANTES 2006	
		Abs.	%
Otros Servicios	7.360.600	161.252	24,6
Industria	3.292.100	156.788	23,9
Comercio	2.983.500	92.295	14,1
Hostelería	1.402.700	54.836	8,4
Construcción	2.542.900	47.993	7,3
Agricultura	944.300	36.653	5,6
No asignado a una C.P.S.	--	106.602	16,2
Total	19.747.700	656.419	100,0

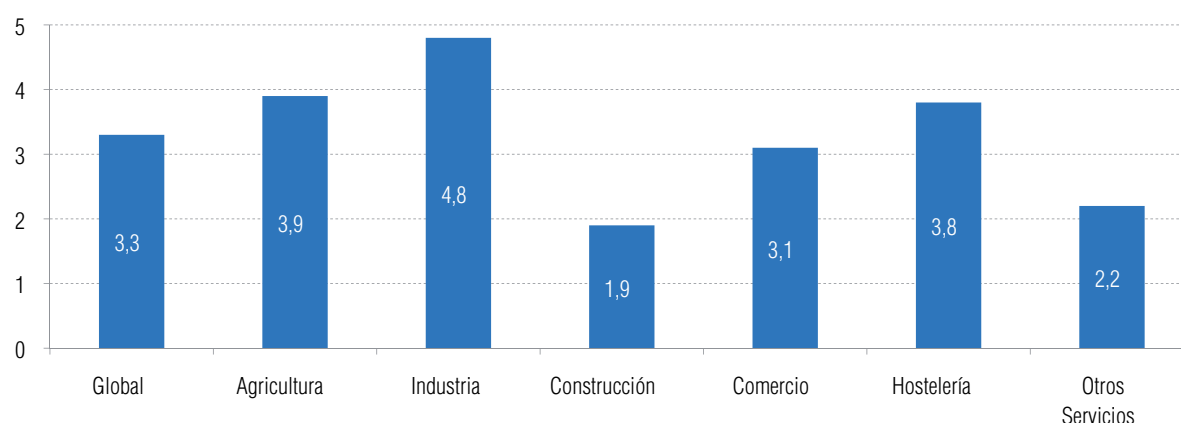
FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Gráfico 10: Comparativa sectorial de participación formativa. Convocatorias 2006 y 2004-2005



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

■ Convocatoria 2006 ■ Convocatoria 2004-2005

Gráfico 11: Tasa de cobertura formativa según sector de actividad de los participantes

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Estas cifras suponen, sin embargo, una ligera disminución en relación a la convocatoria anterior, cuando la participación de trabajadores de pymes suponía casi el 60% de la participación. (Ver **Tabla 11**).

En la participación asociada al sistema de Bonificaciones se percibe un mayor peso de los participantes de no pymes –en torno a 6 de cada 10 participantes–. De hecho los estratos de plantilla superiores a los 1.000 trabajadores aglutinan a un 42,5% sobre el total de los participantes en dicho sistema y los trabajadores de empresas de menos de 50 empleos apenas representa el 20% de la participación. (Ver **Gráfico 12**, en página siguiente).

1.3.2. La multiparticipación

Las tasas de cobertura hasta el momento señaladas, hacen referencia a la participación global de la convocatoria sin to-

mar en consideración el efecto de la multiparticipación, es decir, la posibilidad de que un mismo trabajador desarrolle más de una acción formativa. De cara a situar estas tasas de cobertura en términos de trabajadores formados en el período (tasa de cobertura poblacional), permitiendo así establecer de forma más precisa el alcance efectivo de la formación desarrollada, se procede a continuación a analizar el efecto de la concentración de participantes o la multiparticipación, así como sus principales causas.

La multiparticipación durante la convocatoria 2006

Durante la convocatoria 2006 **se ha formado a un total de 470.914 trabajadores** (personas diferentes), lo que viene a significar que cada trabajador ha realizado **1,4 acciones como media** (656.419 participantes). Estas cifras situarían la **tasa de cobertura poblacional**¹⁹ (tasa efectiva de cober-

Tabla 11: Participación en los Contratos Programa y el sistema de Bonificaciones de ámbito estatal 2006 por dimensión empresarial

	PARTICIPANTES CONTRATOS PROGRAMA 2006		PARTICIPANTES BONIFICACIONES 2006	
	Abs.	% v.	Abs.	% v.
De 1 a 5 trabajadores	90.919	13,9	47.481	4,1
De 6 a 9 trabajadores	35.515	5,4	24.633	2,1
De 10 a 49 trabajadores	133.876	20,4	161.043	14,0
De 50 a 99 trabajadores	53.113	8,1	98.895	8,6
De 100 a 249 trabajadores	63.718	9,7	137.433	12,0
De 250 a 499 trabajadores	35.998	5,5	97.764	8,5
De 500 a 999 trabajadores	28.386	4,3	92.770	8,1
De 1.000 a 4.999 trabajadores	57.337	8,7	207.630	18,1
Más de 4.999 trabajadores	52.358	8,0	280.750	24,4
Sin datos	105.199	16,0	238	0,0
Total	656.419	100,0	1.148.637	100,0

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

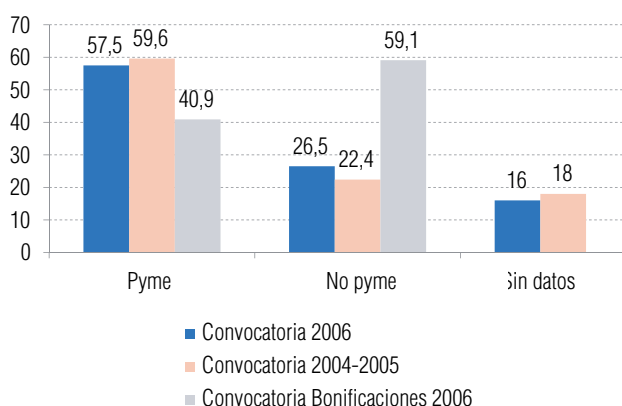
19. Se han considerado para el cálculo de las tasas de cobertura poblacional los datos correspondientes a los trabajadores formados en la convocatoria 2006 de Contratos Programa y los datos de población presentados por la Encuesta de Población Activa (EPA) 2006.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

tura en términos de trabajadores formados sobre la población ocupada) en el 2,4%, casi un punto porcentual por debajo del 3,3% que representa en términos de tasa de cobertura formativa.



Gráfico 12: Comparativa de participación según dimensión empresarial y tipo de acceso convocatorias Contratos Programa 2004-2005 y 2006 y sistema de Bonificaciones 2006



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Sin embargo, este volumen de trabajadores supone un incremento del 6,8% respecto a la convocatoria anterior²⁰. Este aumento se asocia esencialmente a que, a pesar de que la participación prácticamente se mantiene estable, disminuye el número de trabajadores que participan en más de una ocasión. (Ver **Tabla 12**).

En efecto, tal y como se puede apreciar en los gráficos siguientes, de los 470.914 trabajadores formados el 74,2% ha participado en una única acción formativa, lo que representa el 53% del volumen de participantes; el 26% de trabajadores restantes han participado en dos o más acciones, lo que explica el 47% de la participación correspondiente a la convocatoria. Estas cifras comparadas con las de la convocatoria anterior suponen una reducción de más de 3 puntos porcentuales en el peso del colectivo de trabajadores que ha participado en más de una acción formativa²¹. (Ver **Gráfico 13**, en página siguiente).

Cabe señalar en este sentido, además, que de una media de 2,7 participaciones que realizaba cada trabajador multiparticipante en la convocatoria 2004-2005, se pasa a las 2,5 participaciones de media en la convocatoria 2006.

Un análisis más detallado por planes formativos demuestra que la mayor multiparticipación se concentra en un número relativamente reducido de expedientes. Así, la incidencia de la multiparticipación difiere muy considerablemente de un Plan formativo a otro, una cuarta parte de los planes de formación presentan un perfil claramente multiparticipador con una participación media superior a 1,4 acciones por trabajador. Las tres cuartas partes restantes, presentan una multiparticipación inferior a la media (en cerca del 20% de los expedientes analizados la multiparticipación es prácticamente inexistente).

De forma ilustrativa se presenta la relación de los planes de formación que presentan una mayor multiparticipación

Tabla 12: Multiparticipación en la Convocatoria 2006 de Contratos Programa: trabajadores y participantes según acciones desarrolladas

Nº de acciones	TRABAJADORES		PARTICIPANTES	
	Abs.	%	Abs.	%
Una	349.500	74,2	349.500	53,2
Dos	83.368	17,7	166.735	25,4
Tres	22.708	4,8	68.122	10,4
Cuatro	9.344	2,0	37.374	5,7
Cinco o más	5.994	1,3	34.688	5,3
Total	470.914	100,0	656.419	100,0

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

20. Durante esta convocatoria se formó a un total de 881.725 trabajadores, lo que hace una media anual de 440.862 trabajadores.

21. Esta disminución de la multiparticipación con respecto a la convocatoria precedente, sitúa la media de participaciones por trabajador en 1,4 frente a 1,5 participaciones en la convocatoria 2004-2005.

Tabla 13: Ranking de los planes con mayor multiparticipación en la convocatoria 2006

Tipo de plan	Participantes	Trabajadores formados C. 2006	Media de participaciones por trabajador
Plan de trabajadores autónomos	3503	751	4,7
Plan sectorial	313	110	2,8
Plan sectorial	264	102	2,6
Plan sectorial	75	33	2,3
Plan sectorial	313	142	2,2
Plan sectorial	7115	3329	2,1
Plan sectorial	113	53	2,1
Plan sectorial	4117	1989	2,1
Plan de trabajadores autónomos	1994	994	2,0
Plan sectorial	121	61	2,0
Plan sectorial	982	497	2,0

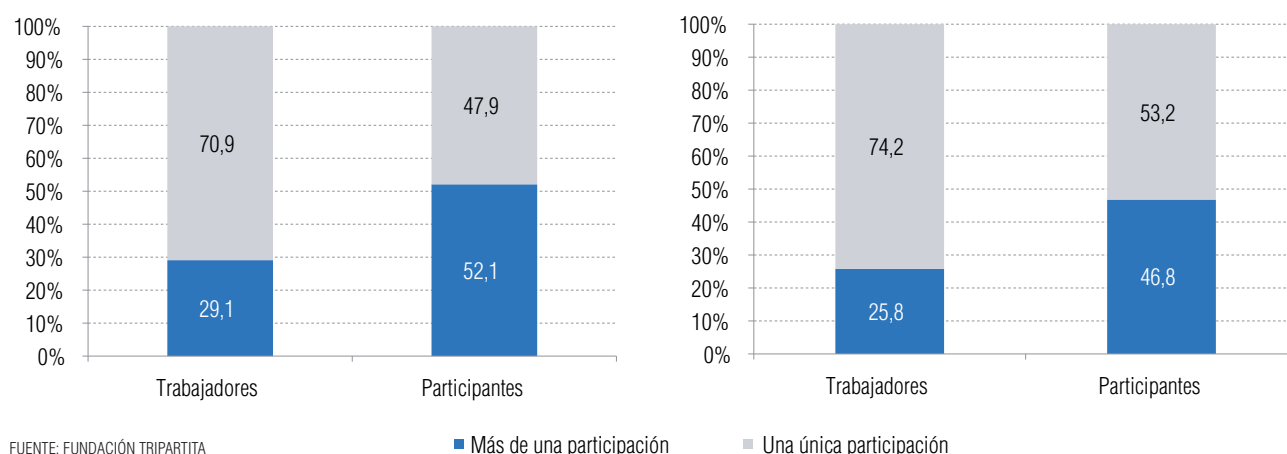
FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

a lo largo de la convocatoria 2006. (Ver **Tabla 13**). Esta multiparticipación no se asocia en todos los casos al desarrollo de acciones formativas integradas dentro de un mismo plan formativo. De los 470.914 trabajadores formados en total, cerca de 25.100 trabajadores (el 5,3% de los trabajadores participantes en la convocatoria) han participado en planes promovidos por diferentes entidades. En lo que al perfil demográfico de la multiparticipación se refiere, se observa que se concentra especialmente en el colectivo femenino (50% frente al 43,4% entre los hombres). Por edades, la mayor multiparticipación se da entre los jóvenes de entre 26 y 35 años y la menor entre los mayores de 55, si bien las diferencias no son muy significativas²². En cuanto al perfil laboral, se aprecia una elevada multiparticipación

entre los directivos y en las ramas de comercio y hostelería. Por el contrario, resulta significativamente más reducida entre los trabajadores no cualificados, así como en la construcción y el sector primario. (Ver **Tabla 14**, en página siguiente).

El perfil territorial muestra, así mismo, diferencias muy significativas y una considerable correlación entre los niveles de multiparticipación y los niveles de cobertura formativa registrados en cada comunidad autónoma.

De esta forma son precisamente las comunidades con una mayor multiparticipación las que registran las mayores tasas de cobertura formativa, como Extremadura, Andalucía y Asturias que registran una multiparticipación superior al 50% y ocupan la cabecera del ranking de tasas de cobertura²³.

Gráfico 13: Comparativa de la multiparticipación entre las convocatorias 2006 y 2004-2005: trabajadores y participantes según acciones desarrolladas

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

22. Cabe señalar que a la hora de analizar la multiparticipación se habla de los participantes y no de los trabajadores formados.

23. La excepción la constituyen, por su especificidad, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, donde la multiparticipación prácticamente alcanza el 60%, pero la tasa de cobertura formativa es relativamente reducida.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 14: Perfil demográfico y laboral de la multiparticipación. Participantes formados (%.h.)

	Una única acción formativa	Más de una acción formativa
Género		
Hombre	56,6	43,4
Mujer	49,9	50,1
Edad		
De 16 a 25	54,0	46,0
De 26 a 35	52,4	47,6
De 36 a 45	53,4	46,6
De 46 a 55	54,2	45,8
Mayores de 55	55,5	44,5
Categoría profesional		
Directivo	42,6	57,4
Mando intermedio	52,2	47,8
Técnico	54,4	45,6
Trabajados cualificado	52,7	47,3
Trabajador no cualificado	57,8	42,2
Sector de Actividad		
Agricultura	58,2	41,8
Comercio	48,4	51,6
Construcción	58,5	41,5
Hostelería	47,6	52,4
Industria	56,5	43,5
Servicios	56,3	43,7
No asignado a una C.P.S.	46,9	53,1
Total	53,2	46,8

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Comunidades como el País Vasco, Cantabria y Navarra, por el contrario, registran unos niveles muy inferiores de multiparticipación (cerca del 30%) y se sitúan en las últimas posiciones del ranking en términos de tasa de cobertura. (Ver **Gráfico 14**). (Ver **Gráfico 15**, en página siguiente).

Otro factor que influye significativamente en el nivel de multiparticipación es la modalidad de impartición de las acciones formativas. Así, mientras que en la modalidad presencial, y especialmente en la modalidad mixta, los niveles de multiparticipación son inferiores a la media, en la teleformación se sitúa en torno al 58%.

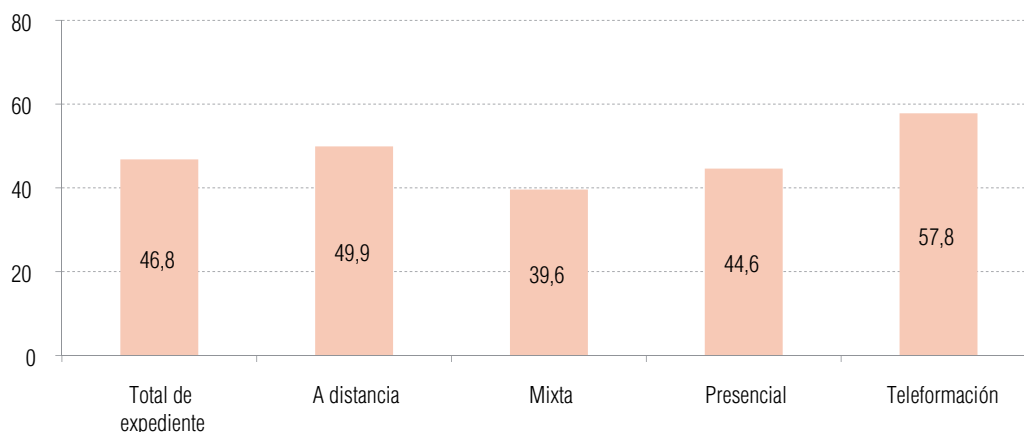
La multiparticipación entre convocatorias

Otro aspecto a tener en cuenta es la multiparticipación entre convocatorias, es decir, los trabajadores que han desarrollado acciones formativas a lo largo de diferentes convocatorias o en distintos subsistemas de formación. De esta forma, es posible conocer el número de “nuevos trabajadores formados” en la convocatoria.

Para realizar este análisis se han tenido en cuenta los trabajadores formados en los Contratos Programa de ámbito estatal durante la convocatoria 2004-2005 y la extraordinaria 2005, así como en las convocatorias de Contratos Programa y del sistema de Bonificaciones correspondientes al 2006.

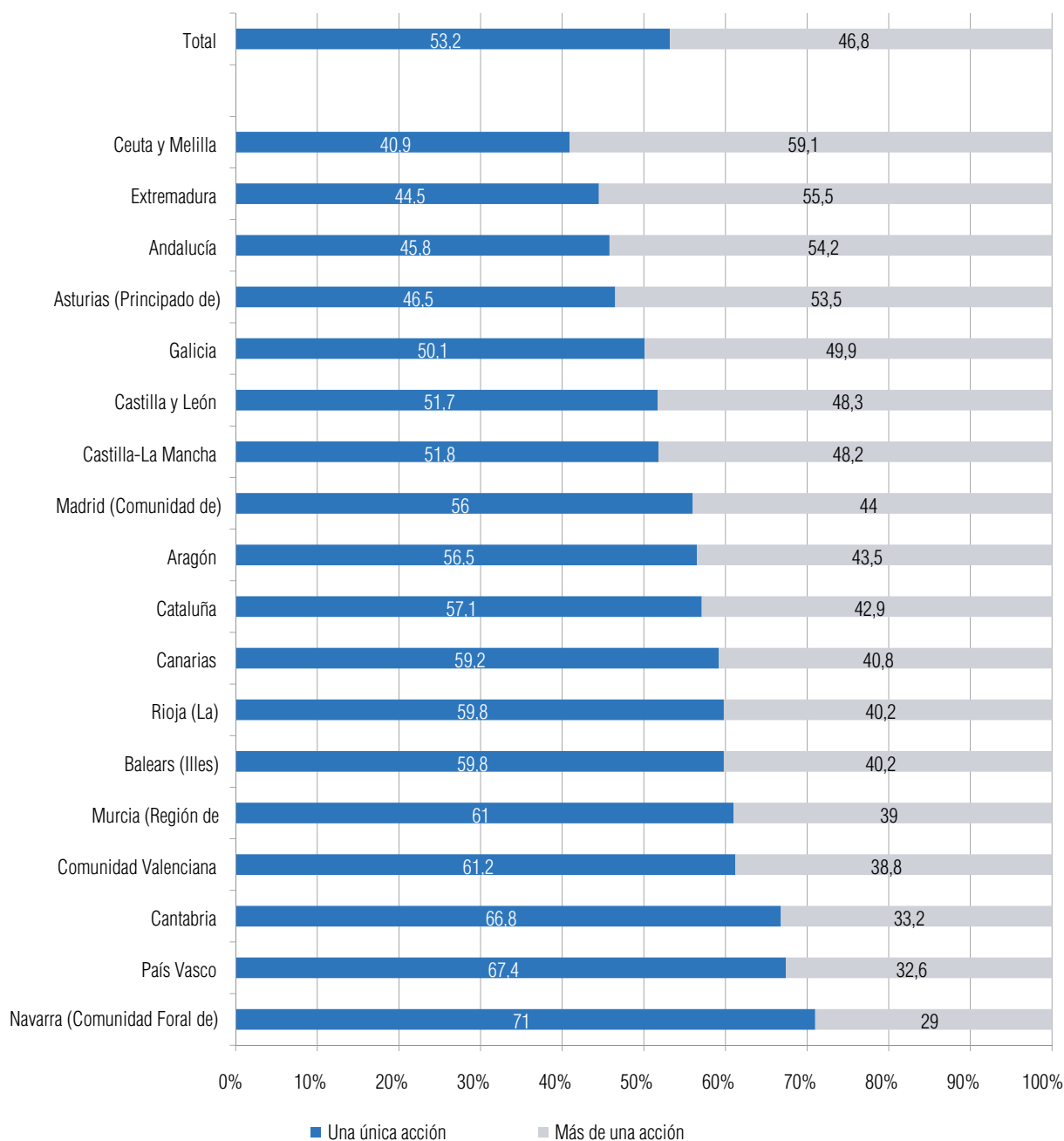
De los 470.914 trabajadores formados en los Contratos Programa de la convocatoria 2006, algo más del 25% habían participado, además de en esta convocatoria, en alguna de las anteriores convocatorias de Contratos Programa (ordinaria 2004-2005 o extraordinaria 2005). Adicionalmente, en tor-

Gráfico 14: La multiparticipación por modalidades



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Gráfico 15: Perfil territorial de la multiparticipación



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

no a otro 7% había participado a través de la formación de demanda y un 3% había combinado la participación en los Contratos Programa de la edición anterior con la participación en bonificaciones 2006. De esta forma, **los nuevos trabajadores formados suponen un total de 301.445 trabajadores.** (Ver esquema en página siguiente).

Dejando a un lado la participación en la formación de demanda (Bonificaciones), se ha procedido a desarrollar un análisis más detallado de la multiparticipación entre las diferentes convocatorias de Contratos Programa (convocatoria 2006 y convocatorias 2004-2005).

Así, cabe señalar que el colectivo de nuevos trabajado-

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

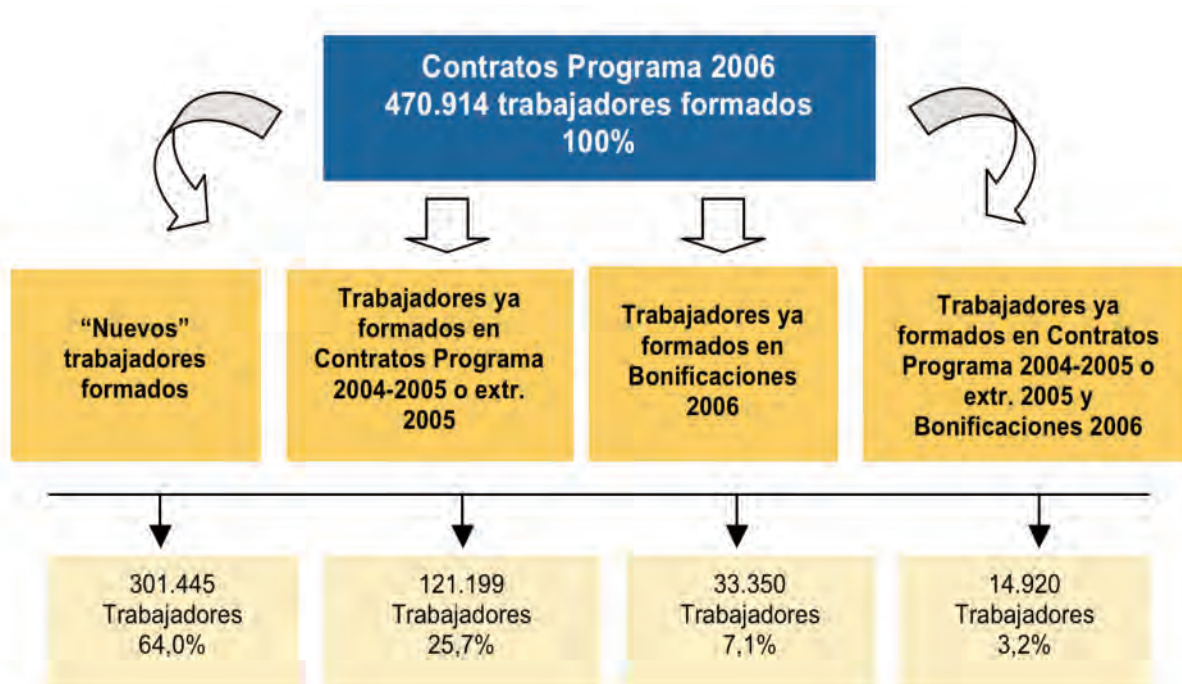


Tabla 15: Nº de acciones en las que han participado los trabajadores formados durante la C. 2006 según su participación o no en las C. 2004-2005 o extr. 2005

Nº de acciones	TRAB. FORMADOS SOLO C.P. 2006		TRAB. FORMADOS C. P. 2006 Y 2004-2005 O EXTR. 2005	
	Abs.	%	Abs.	%
Una acción formativa	260.230	77,7	89.273	65,6
Más de una acción formativa	74.565	22,3	46.846	34,4
Dos	53.046	15,9	30.320	22,2
Tres	13.212	3,9	9.494	7,0
Cuatro	5.275	1,6	4.069	3,0
Cinco o más	3.032	0,9	2.963	2,2
Total	334.795	100,0	136.119*	100,0
Media de participaciones	1,3 acciones por trabajador		1,6 acciones por trabajador	

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

* Se suma a los 121.199 trabajadores formados solo en la convocatoria 2004-2005 o extraordinaria 2005 los 14.920 que de forma complementaria también han participado en la convocatoria de Bonificaciones 2006.

res formados (334.795 trabajadores no provenientes de anteriores convocatorias de Contratos Programa) ha desarrollado como media 1,3 acciones formativas durante la convocatoria 2006, colectivo éste en el que prácticamente el 80% ha realizado una única acción formativa. (Ver **Tabla 15**).

Los trabajadores que han participado en acciones formativas con anterioridad a la convocatoria 2006 (136.119 trabajadores que además de participar en la convocatoria 2006 lo habían hecho también en alguna de las convocatorias de los años 2004 y 2005), presentan un perfil más multipartici-

pador, con una media de 1,6 acciones formativas por trabajador (en este colectivo es ya el 34,4% el que ha participado en más de una acción formativa).

Un análisis pormenorizado por tipo de planes formativos deja de manifiesto nuevamente diferencias muy significativas; así, 56 planes (en torno al 16,7% de los planes de formación desarrollados a lo largo de la convocatoria 2006) contaban con un porcentaje superior al 40% de trabajadores provenientes de convocatorias anteriores. En otros 173 planes este porcentaje se sitúa entre el 20 y el 40%²⁴. (Ver **Tabla 16**, en página siguiente).

24. Ver detalle por expedientes en anexo II al final de este documento.

Tabla 16: Incidencia de la multiparticipación interconvocatorias por expediente

Expedientes C.P. 2006 según % de trabajadores formados también en los C.P. 2004-2005	v.a.	%v
Más del 50%	15	4,5
Entre el 41% y el 50%	41	12,2
Entre el 21% y el 40%	173	51,3
Entre el 10% y el 20%	67	19,9
Menos del 10%	41	12,2
Total	337²⁵	100,0

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

De forma ilustrativa se presenta a continuación la relación de los 10 Planes de formación que presentan una mayor multiparticipación entre las convocatorias 2004-2005 y 2006, (Ver **Tabla 17**).

Las causas de la multiparticipación

De cara a ilustrar las posibles causas de la multiparticipación, se ha procedido a realizar un análisis de los contenidos e itinerarios formativos desarrollados por los participantes. Tal y como se ha podido constatar a través del análisis de uno de los planes con un mayor índice de multiparticipación (6º en el ranking, con una media de 2,1 acciones por parti-

cipante durante la convocatoria 2006), la principal causa de la participación en múltiples acciones se asocia a la participación en acciones formativas correspondientes a un mismo ámbito temático, o lo que es lo mismo, a la realización de un itinerario formativo.

De esta forma, 5 de los 15 ámbitos temáticos que comprende el plan de formación, incluyen numerosas acciones formativas que se corresponden con un itinerario formativo a seguir²⁶ y en torno al 90% de la participación de este plan se concentra en estos 5 ámbitos temáticos²⁷.

Así lo constatan los propios trabajadores formados a través de este plan. De cara a identificar los motivos que los impulsaron a participar en más de una acción formativa, se procedió a contactar con una muestra de trabajadores multiparticipantes seleccionada al azar. Todos ellos señalaron que las acciones formativas desarrolladas estaban relacionadas entre sí.

Con objeto de abrir este análisis a la totalidad de los planes ejecutados durante la convocatoria 2006, se ha procedido a identificar la multiparticipación que se asocia al desarrollo de un potencial itinerario formativo.

Para ello, se ha considerado a la totalidad de los trabajadores formados que han participado en más de una acción formativa (multiparticipantes), identificando a aquellos trabajadores que han desarrollado al menos el 50% de las acciones dentro de un mismo ámbito temático, o lo que es lo mismo, aquellos que han realizado un potencial itinerario formativo²⁸.

Tabla 17: Ranking de los 10 planes con mayor índice de multiparticipación Interconvocatorias (convocatorias 2006 y 2004-2005 o extr. 2005)

Tipo de plan	Total trabajadores formados C.P. 2006	Trabajadores ya formados C.P. 2004-2005 o extr. 2005	% Trabajadores de anteriores convocatorias
Plan Sectorial	195	132	67,7
Plan Sectorial	308	198	64,3
Plan de Economía Social	2907	1793	61,7
Plan Sectorial	26	16	61,5
Plan Sectorial	194	119	61,3
Plan Sectorial	19	11	57,9
Plan Sectorial	842	476	56,5
Plan Sectorial	48	27	56,3
Plan Sectorial	241	135	56,0
Plan Sectorial	116	64	55,2

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

25. 337 de los 339 planes suscritos para los que se dispone de información.

26. Por ejemplo, el ámbito temático correspondiente a gestión de recursos humanos comprende entre otras las siguientes acciones formativas: habilidades directivas, dirección de reuniones, dirección y motivación de equipos, gestión de equipos de limpieza para encargados, gestión del tiempo y organización de tareas, etc.

27. El resto de ámbitos tan solo comprende una única acción formativa.

28. En el caso de los trabajadores que han desarrollado 2 acciones formativas se ha considerado como itinerario formativo cuando ambas acciones se enmarcan en el mismo ámbito temático.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 18: La multiparticipación en la convocatoria 2006 y su vinculación a la realización de itinerarios formativos potenciales

Nº de acciones desarrolladas	Total trabajadores multiparticipantes	TOTAL TRABAJADORES CON ITINERARIO FORMATIVO POTENCIAL	
		v.a.	%
2 acciones	83.368	28.835	34,6
3 acciones	22.708	14.236	62,7
4 acciones	9.344	8.127	87,0
5 acciones	3.320	1.652	49,8
6 acciones	1.555	988	63,5
7 acciones	637	279	43,8
8 acciones	259	132	51,0
9 acciones	104	50	48,1
10 acciones	71	41	57,7
11 acciones	25	10	40,0
12 acciones	13	1	7,7
13 acciones	8	2	25,0
14 acciones	0	0	0,0
15 acciones	2	0	0,0
16 acciones	1	0	0,0
Total	121.415	54.353	44,8

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

De esta forma se ha podido constatar que el 44,8% de los trabajadores multiparticipantes ha desarrollado algún itinerario formativo potencial a lo largo de la convocatoria 2006. (Ver **Tabla 18**).

Cabe destacar en este sentido que, como es lógico, la realización de itinerarios formativos es especialmente representativa entre las personas que han desarrollado entre 3 y 6 acciones formativas.

Así mismo, se ha procedido a identificar la realización de itinerarios formativos en los 10 planes de formación que presentan un mayor índice de multiparticipación y, a pesar de que se observan realidades muy diferentes, queda patente que en la mayoría de estos planes también resulta significativo el porcentaje de participantes que ha realizado potencialmente algún itinerario formativo, especialmente en los primeros puestos del ranking de mayor multiparticipación. (Ver **Tabla 19**).

Por tanto, la realización de itinerarios formativos se constituye como una de las principales causas de este fenómeno y su origen se encuentra asociado en gran medida a la tendencia a fraccionar una misma temática en diversas acciones formativas de menor duración (ya que los participantes son reacios a realizar acciones de larga duración).

Tabla 19: La realización de itinerarios formativos potenciales entre los 10 planes con mayor multiparticipación

Total trabajadores multiparticipantes	TOTAL TRABAJADORES CON ITINERARIO FORMATIVO POTENCIAL	
	v.a.	%
725	526	72,6
45	39	86,7
81	81	100,0
24	21	87,5
89	34	38,2
1907	1130	59,3
39	1	2,6
1036	488	47,1
610	165	27,0
61	20	32,8

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

1.4. La actividad formativa

EL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO de los participantes en la convocatoria 2006 de Contratos Programa se mantiene prácticamente estable respecto al perfil descrito en la convocatoria anterior.

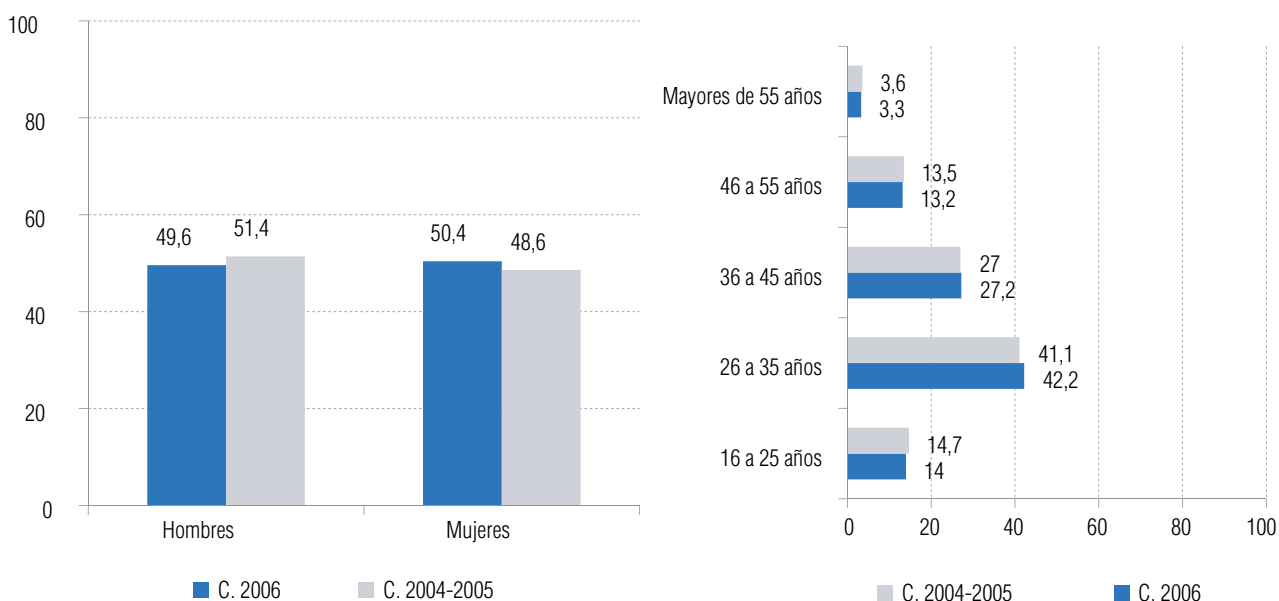
Así, este perfil se asocia principalmente al colectivo de mediana edad, donde se concentra más del 69% de la participación -los participantes de edades comprendidas entre los 26 y los 35 años representan el 42,2% de la participación y los de 36 a 45 el 27,2%-. Los más jóvenes alcanzan un volumen de participación de en torno al 14% y el colectivo de mayor edad apenas representa el 3,3%.

La participación es, así mismo, algo superior entre las mujeres, llegando a representar por primera vez a algo más de la mitad del colectivo participante (en la convocatoria precedente el colectivo masculino se imponía al femenino por un 51,4% frente al 48,6%). Su peso en términos de participación resulta así muy superior a su peso en términos de ocupación; 50,4% frente al 40,5% en términos de ocupación. (Ver **Gráfico 16**). (Ver **Gráfico 17**, en página siguiente).

En lo relativo específicamente a la tasa de cobertura según el perfil de la participación, cabe señalar que:

■ La tasa de cobertura formativa respecto a la ocupación

Gráfico 16: Participantes formados según género y edad

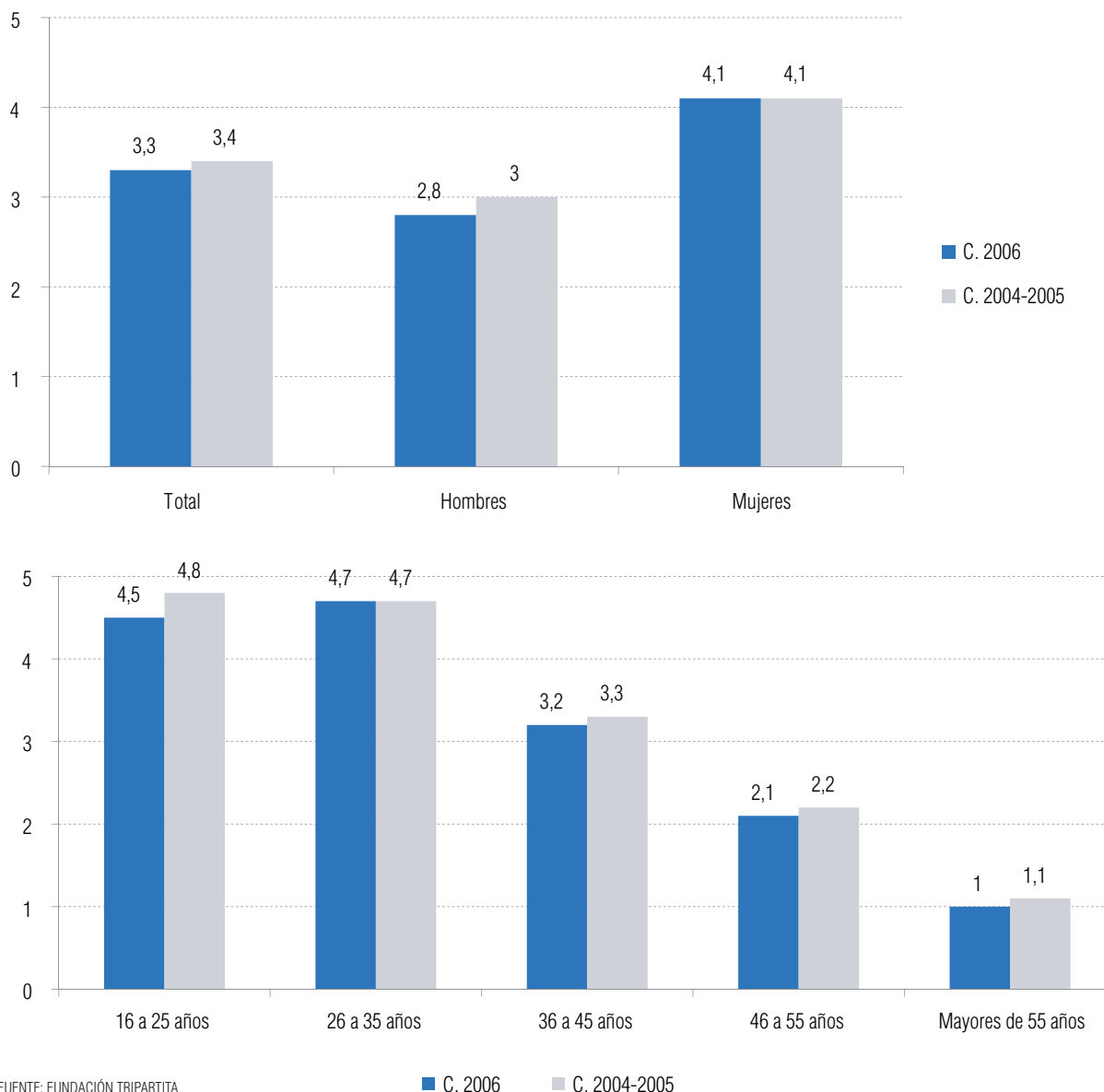


	PARTICIPANTES FORMADOS 2006	
	v. a.	%
Población ocupada 2006		
Género		
Hombre	11.742.600	325.403 (49,6)
Mujer	8.005.100	331.016 (50,4)
Edad del participante		
De 16 a 25 años	2.030.700	92.222 (14,0)
De 26 a 35 años	5.889.000	277.296 (42,2)
De 36 a 45 años	5.513.800	178.556 (27,2)
De 46 a 55 años	4.113.300	86.940 (13,2)
Mayores de 55 años	2.200.800	21.404 (3,3)
Total	19.747.700	656.419 (100,0)

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 17: Tasa de cobertura formativa según género y grupo de edad



resulta especialmente elevada en el caso de los estratos de menor edad, alcanzando valores de en torno al 4,5% entre los jóvenes de 16 a 25 años y del 4,7% entre los de 26 a 35.

■ En los colectivos de mayor edad, por el contrario, estas tasas se reducen muy considerablemente, alcanzando el 2,1% en el caso de los trabajadores de entre 46 y 55 años y el 1,0% entre los mayores de 55.

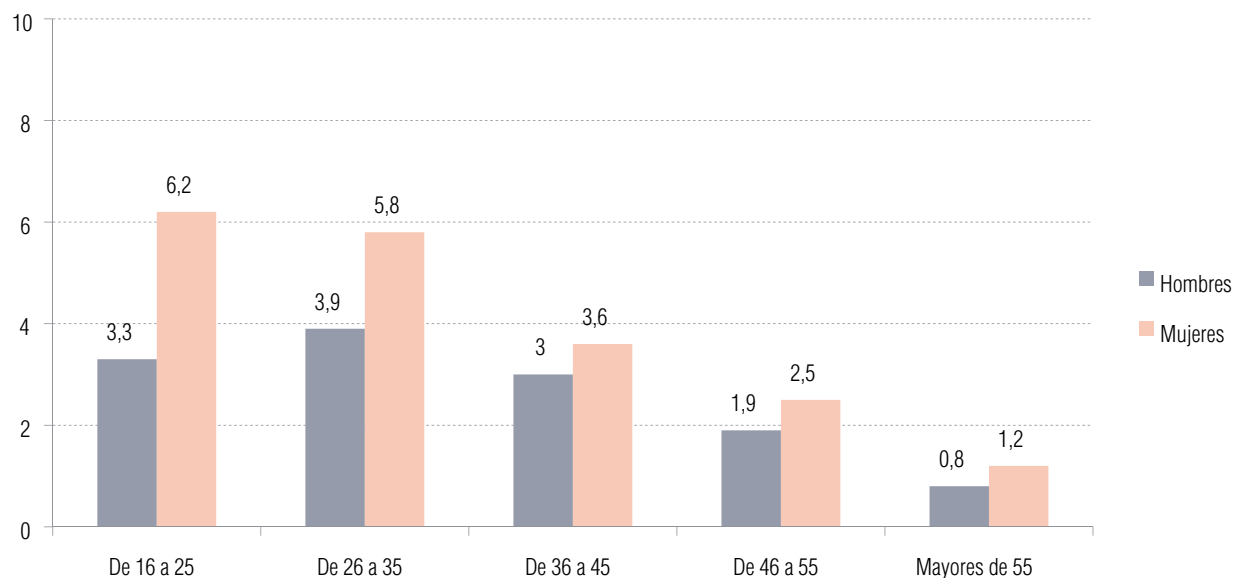
■ Entre el colectivo femenino, la tasa de cobertura se sitúa en el 4,1%, muy por encima del 2,8% del colectivo masculino.

■ Así, tal y como se observa en el gráfico siguiente, las tasas de cobertura correspondientes a las mujeres son su-

periores a las del colectivo masculino en todos los tramos de edad.

■ Las diferencias por género resultan especialmente significativas en el colectivo de menor edad, donde la tasa de cobertura formativa femenina prácticamente duplica a la masculina. (Ver **Gráfico 18**, en página siguiente).

En términos evolutivos respecto a la convocatoria anterior, cabe señalar que la disminución de la tasa de cobertura global se asocia principalmente a la disminución registrada por la tasa de cobertura formativa correspondiente al colectivo masculino (disminución de 2 puntos porcentuales respecto a la convocatoria anterior). Por otra parte, se aprecia

Gráfico 18: Tasa de cobertura formativa de oferta estatal según género y grupo de edad

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

una disminución generalizada para todos los estratos de edad, a excepción del colectivo de entre 26 y 35 años cuya tasa de cobertura se mantiene estable. Esta disminución resulta especialmente acusada entre los más jóvenes.

En cuanto al perfil laboral, cabe destacar que:

- En relación a la categoría profesional, el grueso de la participación se concentra en el colectivo de trabajadores cualificados (40,5%), siendo especialmente reducido el peso de los directivos (10,8%) y los mandos intermedios (6,7%).
- Según el área funcional, son los trabajadores del área de producción los que representan una mayor participación (53,6%).
- El análisis según el grupo de cotización a la Seguridad Social, muestra que prácticamente 8 de cada 10 participantes formados pertenecen al Régimen general, siendo el 13,8% perteneciente al Régimen especial de trabajadores autónomos. (Ver **Tabla 20**, en página siguiente).

De esta forma, se confirma el mantenimiento del perfil laboral de los participantes respecto a la convocatoria anterior. Tal y como se observa en los gráficos siguientes, apenas existen variaciones en el perfil laboral de los participantes, tan solo cabe reseñar el aumento registrado por los técnicos (con una representación de 1,7 puntos porcentuales superior al de la convocatoria anterior), lo que ha generado una leve disminución en el colectivo de directivos y trabajadores no cualificados (con una pérdida de representación de 0,8 y 1,6 puntos porcentuales respectivamente). (Ver **Gráfico 19**, en página siguiente).

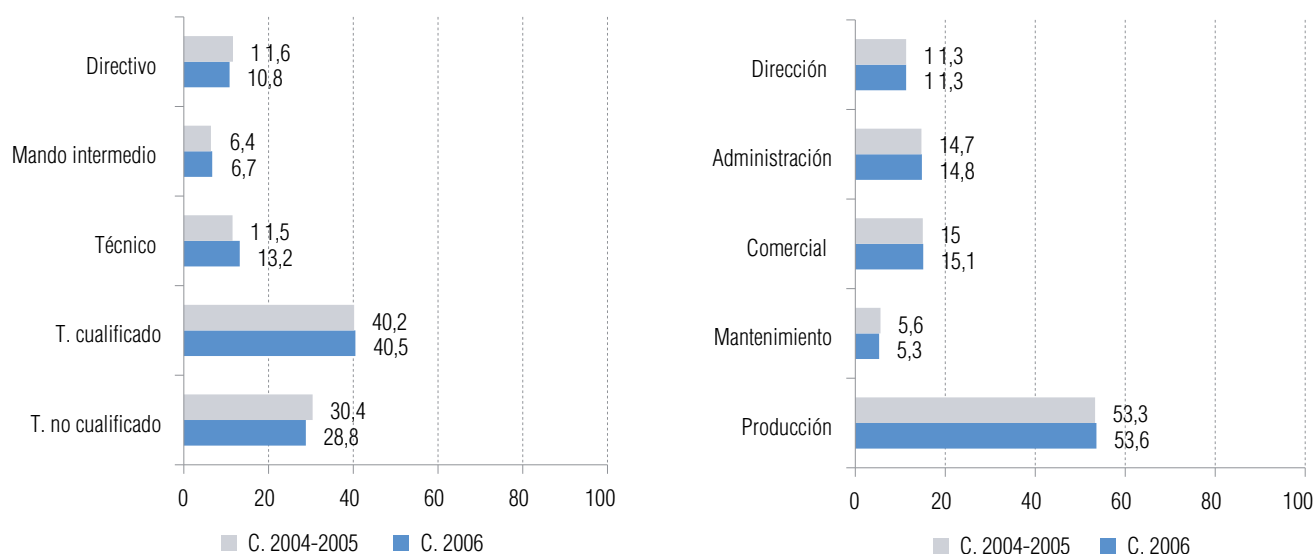
II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 20: Distribución de los participantes según categoría profesional y área funcional

Categoría Profesional	PARTICIPANTES FORMADOS	
	c. a.	% v.
Categoría Profesional		
Directivo	71.023	10,8
Mando intermedio	44.131	6,7
Técnico	86.559	13,2
Trabajador cualificado	265.898	40,5
Trabajador no cualificado	188.808	28,8
Área funcional		
Administración	97.097	14,8
Comercial	98.857	15,1
Dirección	73.991	11,3
Mantenimiento	34.916	5,3
Producción	351.558	53,6
Grupo de cotización a la Seguridad Social		
Régimen General	51.6715	78,7
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos	90.530	13,8
Régimen Especial Agrario por cuenta ajena	19.084	2,9
Régimen Especial Agrario por cuenta propia	15.762	2,4
Administración Pública	5.840	0,9
Trabajadores acceden a desempleo durante formación	2.148	0,3
Socios trabajadores de Cooperativas	2.104	0,3
Trabajadores incluidos en el Régimen especial del mar	1.889	0,3
Fijos Discontinuos en periodos de no ocupación	1.559	0,2
Regulación de empleo en periodos de no ocupación	318	0,0
Régimen Especial de Empleados del hogar	259	0,0
Trabajadores con convenio especial con la S.S.	156	0,0
Trabajadores con relaciones carácter especial (art. 2 E.T.)	33	0,0
Trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido	22	0,0
Total	656.419	100,0

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Gráfico 19: Distribución de los participantes según categoría profesional y área funcional. Comparativa convocatorias 2006 y 2004-2005



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

1.5. Caracterización de la formación impartida

1.5.1. Contenidos formativos

El análisis de los contenidos formativos se realiza tomando en consideración los diferentes ámbitos temáticos definidos por la propia Fundación Tripartita, su elevado número (un total de 145) dificulta el desarrollo de un análisis exhaustivo y la presentación de resultados. Es por ello que, de cara a facilitar su interpretación, se presenta únicamente la información relativa a los ámbitos temáticos más representativos en términos tanto de participación como de duración media.

Ranking según el volumen de participación

Los contenidos formativos de carácter transversal son los que aglutinan a un mayor volumen de participantes, tal y como se puede constatar en el ranking de la **Tabla 21**.

La ofimática o informática de usuario se sitúa a la cabeza de la clasificación con el 18,1% de la participación; le siguen, la prevención de riesgos laborales, los idiomas y la gestión de recursos humanos, con el 9,2; 8,7 y 6,7% respectivamente, todas ellas de carácter transversal.

En esta clasificación aparecen, sin embargo, algunas acciones de carácter específico, asociadas a un determinado ámbito sectorial o al desarrollo de una actividad específica,

como la conducción y el pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes, con el 2,3% de la participación o la operación de maquinaria de construcción con el 1,4%.

En términos comparativos con la anterior convocatoria, cabe señalar que a pesar de que las 4 acciones formativas más frecuentes siguen siendo las mismas, su peso específico en conjunto ha disminuido considerablemente, pasando a representar el 42,7% frente al 46,5% en la convocatoria 2004-2005. (Ver **Gráfico 20**, en página siguiente).

De esta forma, acciones de carácter transversal como la prevención de riesgos laborales o los idiomas o la gestión de recursos humanos mantienen su representatividad en términos de participantes formados, o incluso pierden peso relativo como sucede en el caso de la ofimática, en beneficio de acciones de carácter más específico asociadas a la legislación normativa de cada ámbito sectorial o a actividades de conducción y pilotaje.

a) Contenidos formativos por modalidad de impartición

Las diferencias por modalidad formativa resultan significativas entre las acciones de carácter transversal y específico. Así, mientras que la formación transversal se desarrolla en su mayor parte en modalidades no presenciales (en el caso, por ejemplo, de la prevención de riesgos laborales, los idiomas o la atención al cliente las modalidades no presenciales alcanzan casi el 60%), la formación específica se desarrolla en modalidades presenciales (operación de maquinaria de construcción, prácticamente al 100%) o en

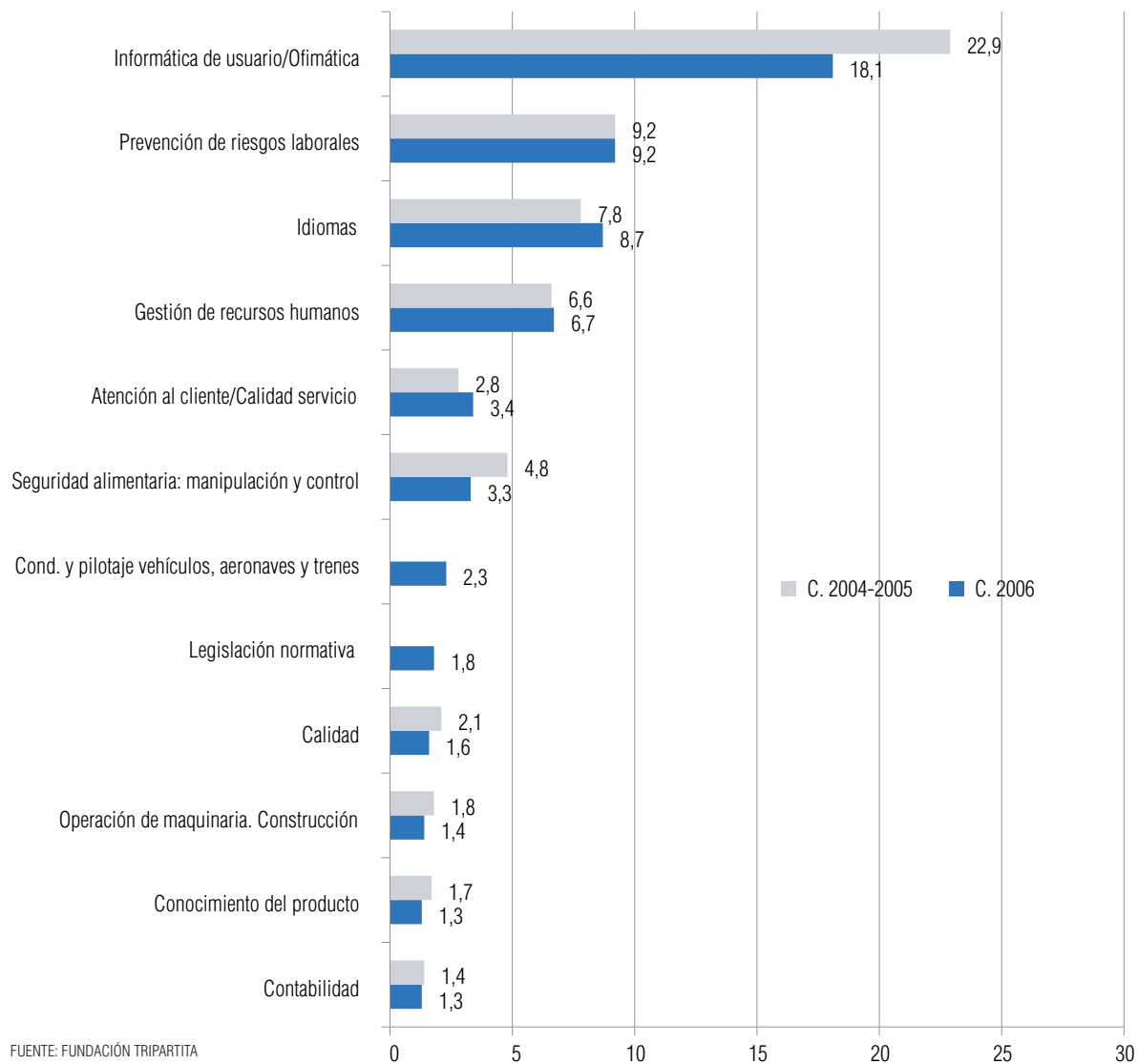
Tabla 21: Ranking de los 10 ámbitos temáticos con mayor número de participantes

Denominación Técnica	Participantes formados	%
Informática de usuario / Ofimática	118.856	18,1
Prevención de riesgos laborales	60.549	9,2
Idiomas	57.018	8,7
Gestión de recursos humanos	44.099	6,7
Atención al cliente/Calidad servicio	22.500	3,4
Seguridad alimentaria: manipulación y control	21.577	3,3
Conducción y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes	14.975	2,3
Legislación y normativa	11.825	1,8
Calidad	10.443	1,6
Operación de maquinaria. Construcción	9.452	1,4
Subtotal	371.294	56,6
Resto	285.125	43,4

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 20: Ranking de los ámbitos temáticos con mayor número de participantes. Comparativa convocatorias 2006 y 2004-2005



combinación con modalidades mixtas (conducción y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes). (Ver **Gráfico 21**, en página siguiente).

b) Contenidos formativos por duración

En lo relativo a la duración media de estas acciones formativas, cabe señalar que algunas superan con creces la duración media global, que se sitúa en las 80,6 horas por acción. La duración de las acciones relacionadas con la conducción y el pilotaje de vehículos (131,5 horas por acción) y los idiomas (122,4 horas) superan en cerca del 60% esta duración media; en el caso de la prevención de riesgos laborales (239,7%), ésta prácticamente se triplica. (Ver **Gráfico 22**, en página siguiente).

Entre las acciones que se sitúan en el extremo opuesto, es decir, las que tienen una duración inferior a la media, se sitúan las vinculadas a la gestión de recursos humanos, la atención al cliente, la ofimática y la calidad (acciones de carácter transversal todas ellas), con una duración media cercana a las 50-60 horas. Entre las acciones incluidas en este ranking, las relacionadas con la seguridad alimentaria son las de duración más corta (27 horas de media por acción).

c) Contenidos formativos por duración y modalidad de impartición

El análisis combinado en función de las modalidades de impartición y la duración media de las acciones formativas ofrece informaciones muy significativas.

Gráfico 21: Ranking de los 10 ámbitos temáticos con mayor número de participantes por modalidad de impartición

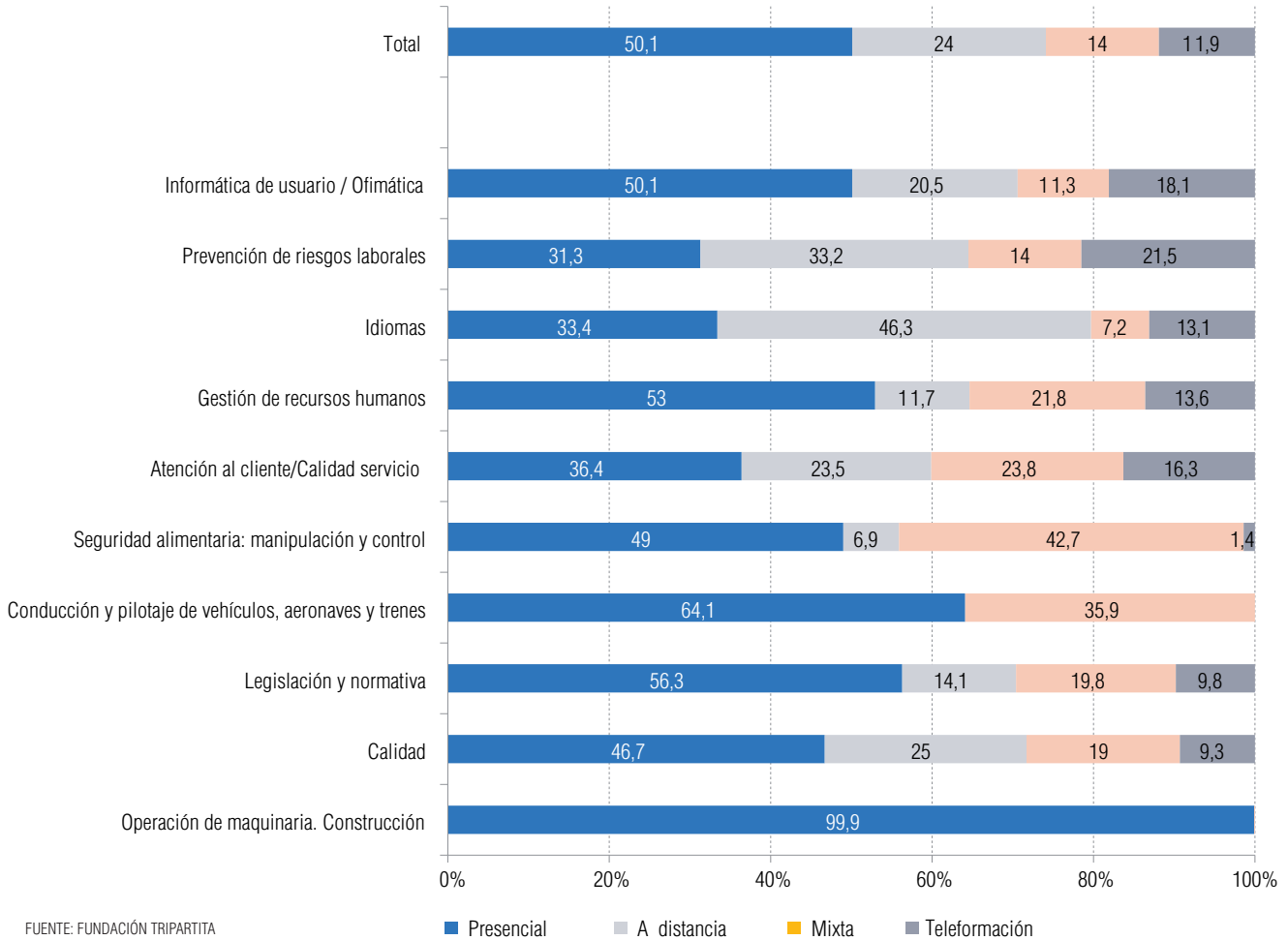
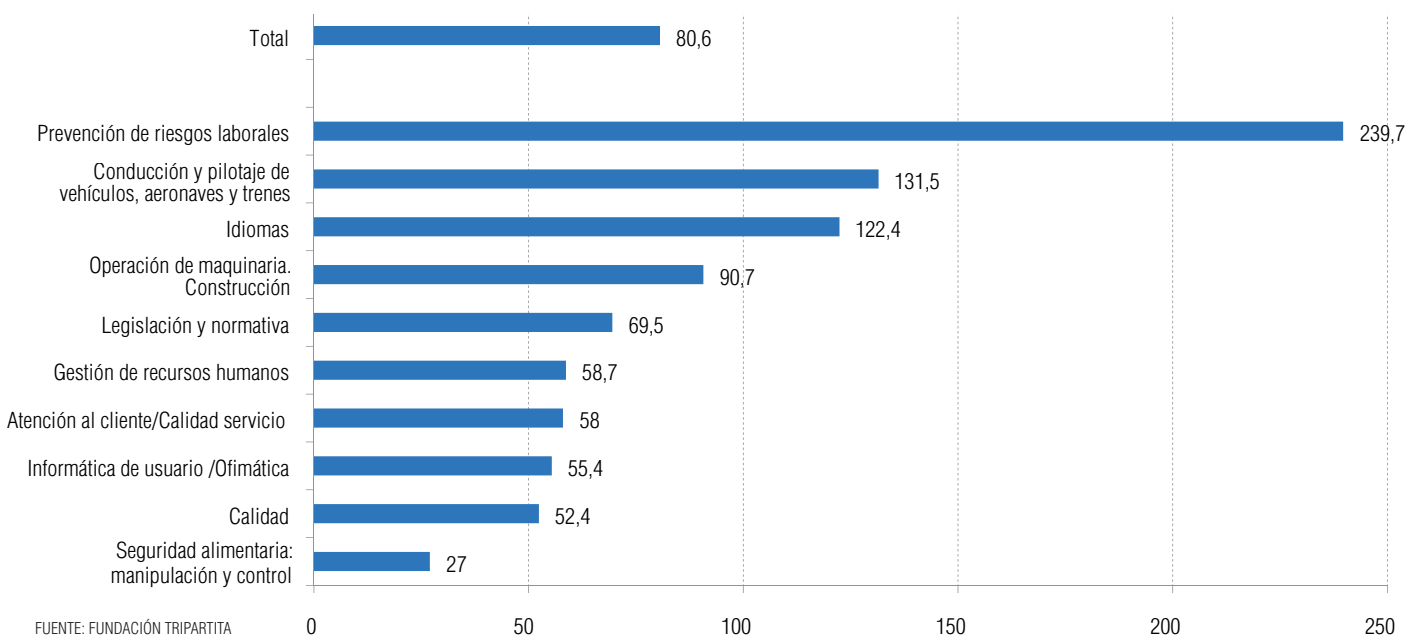


Gráfico 22: Duración media de los 10 ámbitos temáticos con mayor número de participantes (duración media en horas)



II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

■ La duración media de las modalidades presenciales (con 35,2 horas de media) es muy inferior al de las modalidades no presenciales (con más de 100 horas en las tres modalidades contempladas). En algunos casos la duración media de las acciones formativas no presenciales puede llegar a multiplicar por 9 la duración de esa misma temática en la modalidad presencial (es el caso, por ejemplo, de la prevención de riesgos laborales)²⁹.

■ Se registran, así mismo, algunas diferencias de duración en función de los contenidos impartidos dentro de una misma modalidad de impartición:

- Estas diferencias son especialmente significativas en las modalidades no presenciales: por ejemplo, la duración media de una acción formativa en la modalidad de teleformación puede variar entre las 55 horas de media de atención al cliente a las más de 300 horas de prevención de riesgos laborales. En el caso de la formación a distancia y la formación mixta, también se aprecian este tipo de variaciones.
- Por el contrario, en las modalidades presenciales, las diferencias no son tan significativas; en más de 8 de los 10 ámbitos contemplados en estas modalidades, la duración media se mantiene en un intervalo de entre 25 y 50 horas. (Ver **Tabla 22**).

Contenidos formativos por tipo de plan

Tal y como deja de manifiesto el análisis global de los contenidos impartidos, prevalecen en todas las tipologías de planes, independientemente del mayor o menor grado de adaptación a un determinado sector de activi-

dad en los planes sectoriales, los contenidos de carácter transversal.

A pesar de las ligeras diferencias existentes entre las diferentes tipologías de plan, las 4 acciones formativas con mayor participación a nivel global (informática de usuario/ofimática, prevención de riesgos laborales, idiomas y gestión de recursos humanos) están muy presentes en todos los planes, aglutinando conjuntamente entre un 40 y un 60% de la participación (en torno al 40% en los planes sectoriales y de economía social y en torno al 60% en los planes intersectoriales y los de trabajadores autónomos).

El resto de la participación se distribuye en el caso de los planes intersectoriales entre contenidos también de carácter transversal (finanzas para no financieros, contabilidad, calidad, etc.), mientras que en el caso de los planes sectoriales la formación de carácter más específico cobra algo más de fuerza (conducción y pilotaje de vehículos, operaciones de maquinaria, conocimiento del producto, etc.).

En el caso de los planes de economía social y de trabajadores autónomos, la especificidad de la formación impartida se asocia a las características propias de los trabajadores formados y no tanto a los contenidos impartidos.

De esta forma, el desarrollo de las diferentes tipologías de planes, en su actual concepción, no parece garantizar la cobertura de las necesidades propias de cada uno de los colectivos a los que se dirige (autónomos, socios y trabajadores de la economía social, trabajadores de los diferentes sectores), ya que a tenor de los resultados obtenidos no se establecen diferenciaciones significativas por tipologías y los contenidos impartidos son muy similares en todos los casos.

Tabla 22: Duración media de los 10 ámbitos temáticos con mayor número de participantes por modalidad de impartición (duración media en horas)

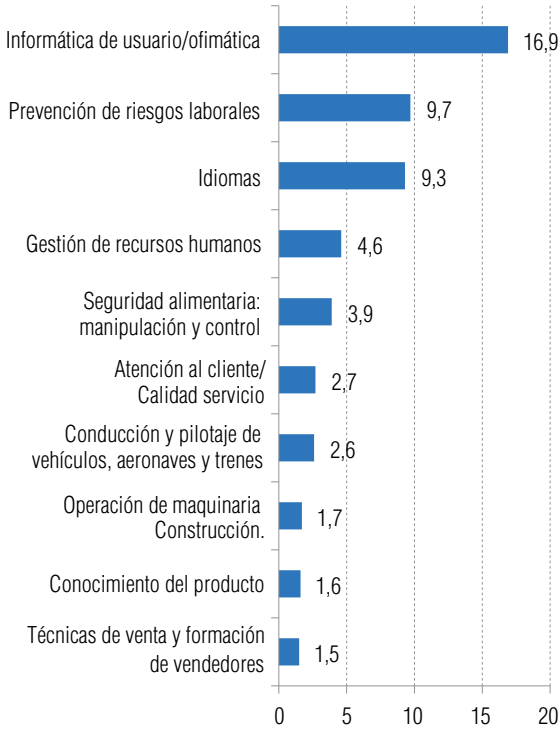
	A distancia	Mixta	Presencial	Teleformación
Total	127,3	107,4	35,2	124,1
Informática de usuario /Ofimática	82,5	72,8	32,7	66,1
Prevención de riesgos laborales	294,7	202,2	33,6	308,0
Idiomas	193,7	102,8	49,1	123,4
Gestión de recursos humanos	62,9	128,5	24,7	78,1
Atención al cliente/Calidad servicio	69,8	105,6	29,3	55,3
Seguridad alimentaria: manipulación y control	60,3	19,9	21,0	70,4
Conducción y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes	--	190,6	86,8	--
Legislación y normativa	64,0	77,3	25,6	148,7
Calidad	76,0	100,0	25,0	79,0
Operación de maquinaria. Construcción	--	78,0	91,2	--

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

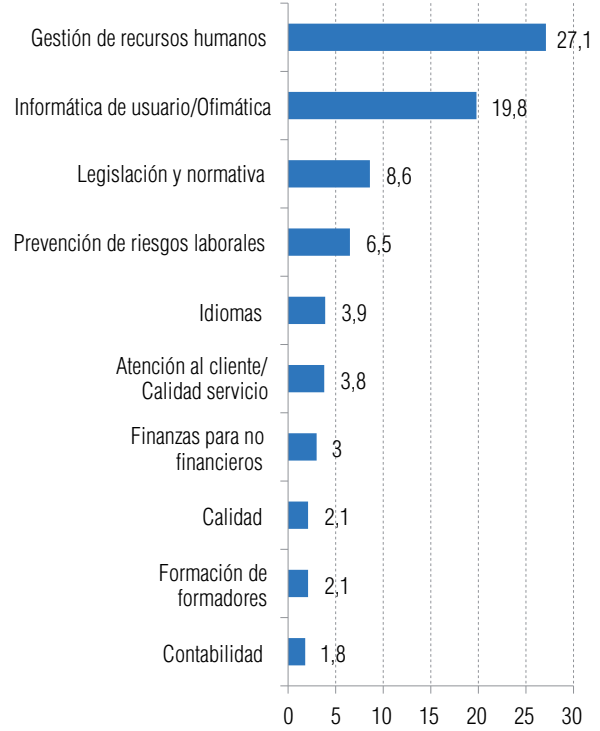
²⁹ Este hecho se asocia a la presencia de formación técnica dirigida a la obtención de una certificación, cuya duración resulta notablemente elevada, llegando incluso a alcanzar las 600 horas en algunos casos.

RANKING DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS CON MAYOR PARTICIPACIÓN POR TIPO DE PLAN

Planes sectoriales



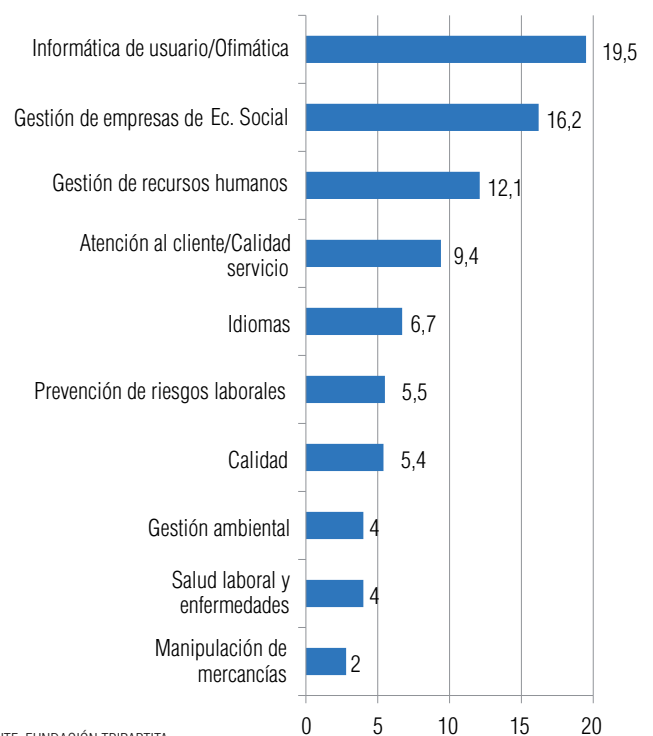
Planes intersectoriales de oferta



Planes de trabajadores autónomos



Planes de economía social



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

1.5.2. La importancia de las modalidades no presenciales

Evolución experimentada

El análisis de los planes de formación suscritos durante la convocatoria 2006 muestra que en el 43% de los planes más del 80% de las acciones formativas son de carácter no presencial (el 26% de los planes son de carácter no presencial al 100%). (Ver **Tabla 23**).

En la práctica esto ha supuesto que los participantes formados en modalidades no presenciales supongan ya en la convocatoria 2006 más de la mitad. En efecto, la evolución experimentada durante los últimos años por las modalidades no presenciales ha sido muy significativa.

La modalidad presencial ha ido perdiendo peso paulatinamente en beneficio de la teleformación y la formación a distancia; así, la modalidad presencial ha pasado de representar prácticamente el 80% de la actividad formativa, en términos de participantes formados, en el 2003, a reducir su peso relativo por debajo del 60% en la convocatoria 2004-2005, hasta alcanzar el actual equilibrio entre modalidades presenciales y no presenciales. (Ver **Gráfico 23**).

Esta tendencia difiere muy considerablemente con la registrada en el caso del sistema de Bonificaciones, donde

Tabla 23: Incidencia de las modalidades no presenciales por expediente

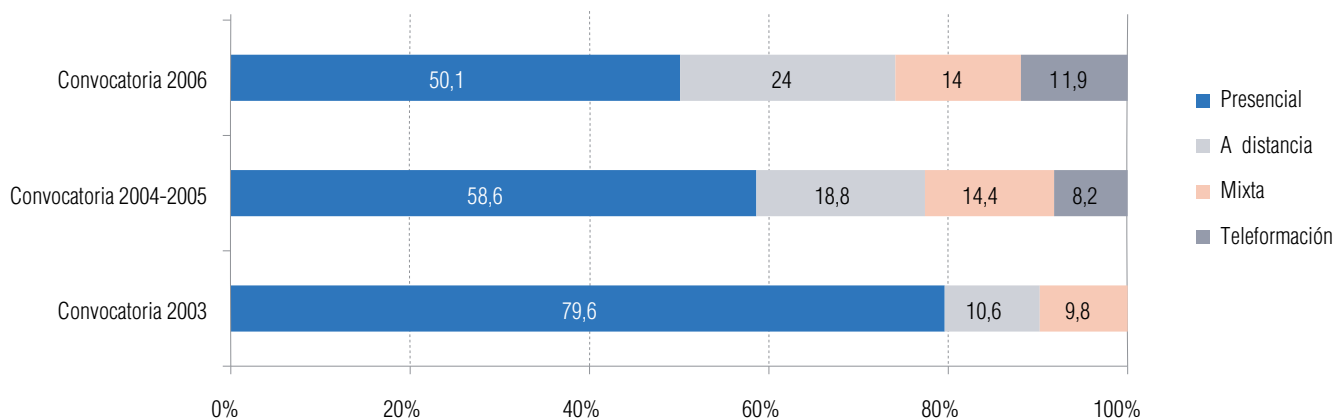
Peso de las modalidades no presenciales	Nº de expedientes	%
100%	88	26,1
Entre el 80% y el 99%	58	17,2
Entre el 60% y el 79%	42	12,5
Entre el 40% y el 59%	24	7,1
Entre el 20% y el 39%	38	11,3
Entre el 1% y el 19%	43	12,8
0%	44	13,1
Total	337³⁰	100,0

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

el ritmo de cesión de la modalidad presencial es significativamente más lento, habiendo disminuido en tan solo 10,8 puntos porcentuales su peso relativo en términos de participantes formados entre las convocatorias 2004 y 2006.

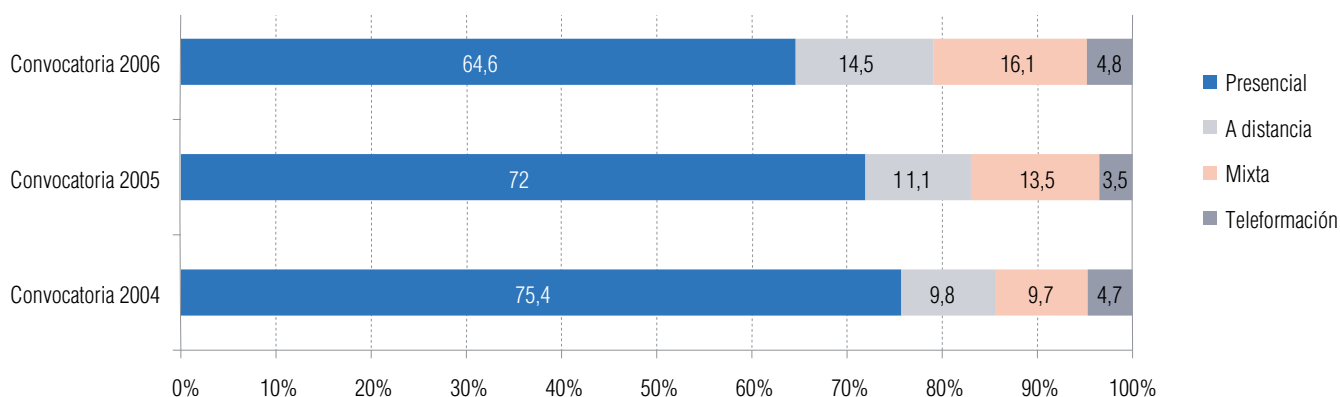
La incidencia de la teleformación se mantiene prácticamente estable, y en niveles muy reducidos, y son la modalidad mixta y la de a distancia las que ganan terreno, aunque a un ritmo más pausado que en el caso de los Contratos Programa. De esta forma, en la convocatoria de Bonificaciones 2006, las modalidades no presenciales tan solo representan el 35,4% de los participantes formados, frente al 49,9% en el caso de los Contratos Programa. (Ver **Gráfico 24**, en página siguiente).

Gráfico 23: Evolución de los participantes formados en la convocatoria estatal de Contratos Programa según modalidad de impartición



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

30. 337 de los 339 planes suscritos para los que se dispone de información

Gráfico 24: Evolución de los participantes formados en el sistema de Bonificaciones según modalidad de impartición

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Modalidades de impartición en términos de acciones y grupos formativos

Por otra parte, el peso de las modalidades no presenciales es incluso superior en términos de acciones formativas y grupos formativos realizados. Así, la teleformación llega a representar más del 20% en términos de acciones formativas realizadas (un 12% en términos de participantes).

Estas diferencias entre el volumen de acciones formativas impartidas y el de los participantes formados se asocian al menor número de grupos formativos realizados en la modalidad de teleformación (4,2 frente a una media de 5,6 grupos por acción formativa) y a la menor dimensión de los mismos (8,8 participantes por grupo formativo en la teleformación frente a una media de 12 a nivel global).

La formación presencial, por el contrario, pierde peso relativo en términos de acciones y grupos formativos realizados, ya que el número medio de grupos formativos realizados no es muy elevado (5,4 por acción) y, sin embargo, la dimensión de estos grupos supera la media general (13,1 participantes por grupo). (Ver **Tabla 24**).

Modalidades de impartición en términos de duración media de las acciones

Por último, en relación a la duración de las acciones formativas cabe señalar que el número medio de horas de formación por participante en las modalidades no presenciales supera con creces la media de horas en la modalidad presencial, siendo especialmente elevado en el caso de la formación a distancia, con 108 horas por participante (valor casi tres veces superior que en el caso de la modalidad presencial).

En el caso de las modalidades mixta y teleformación, la duración media se sitúa en torno a las 85-90 horas por participante, descendiendo en la modalidad presencial hasta las 38,6 horas por participante.

En términos comparativos, se observa que mientras que la dimensión media de los grupos formativos se mantiene prácticamente estable en todas las modalidades de impartición durante las dos últimas convocatorias, las horas de formación que recibe cada participante han aumentado muy significativamente, en especial, en la modalidad mixta (con un aumen-

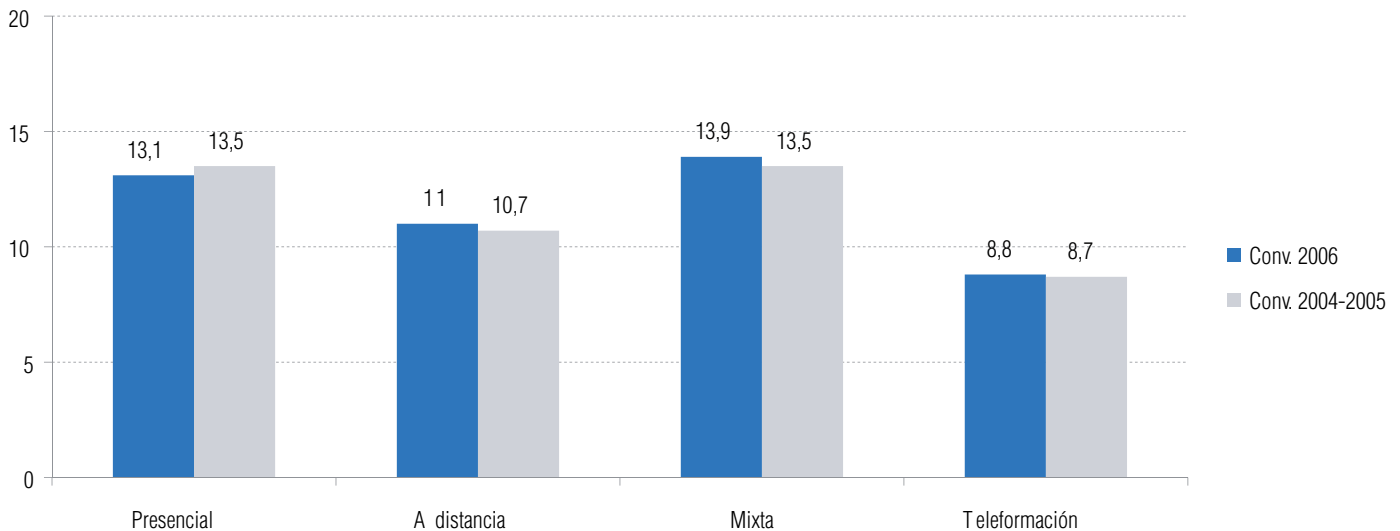
Tabla 24: Caracterización de los grupos formativos realizados según modalidad de impartición

	ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS		GRUPOS FORMATIVOS REALIZADOS		PARTICIPANTES FORMADOS		Nº medio de grupos	Dimensión media	Horas de formación por participante
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%			
Presencial	4.659	47,3	25.059	45,7	329.132	50,1	5,4	13,1	38,60
A distancia	1.822	18,5	14.267	26,0	157.563	24,0	7,8	11,0	107,95
Mixta	1.229	12,5	6.590	12,0	91.630	14,0	5,4	13,9	90,53
Teleformación	2.136	21,7	8.898	16,2	78.094	11,9	4,2	8,8	86,17
Total	9.846	100,0	54.814	100,0	656.419	100,0	5,6	12,0	68,18

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

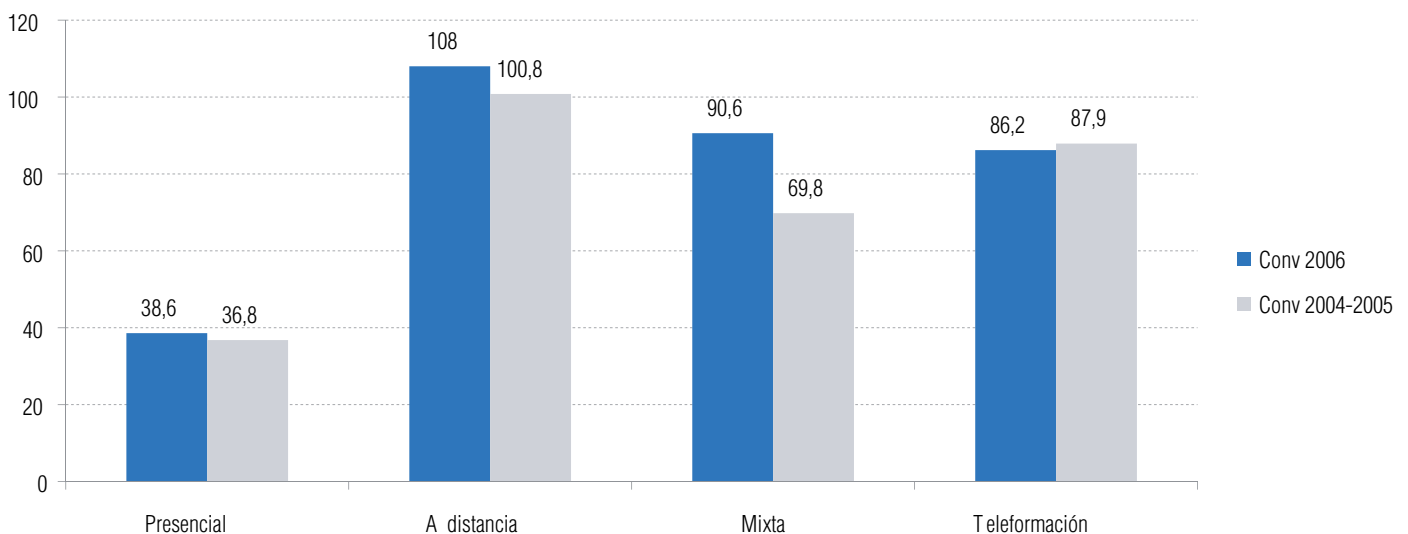
II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 25: Dimensión media de los grupos formativos. Comparativa conv. 2006 y 2004-2005



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

Gráfico 26: Horas de formación por participante. Comparativa conv. 2006 y 2004-2005



FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

to del 29,8% respecto a la convocatoria anterior) y en la formación a distancia (un 7,1%). (Ver **Gráficos 25 y 26**). Estas diferencias, en las modalidades de impartición, resultan especialmente significativas en función de algunas de las variables de análisis consideradas como son el **tipo de plan**, la **comunidad autónoma** o el **sector de actividad**.

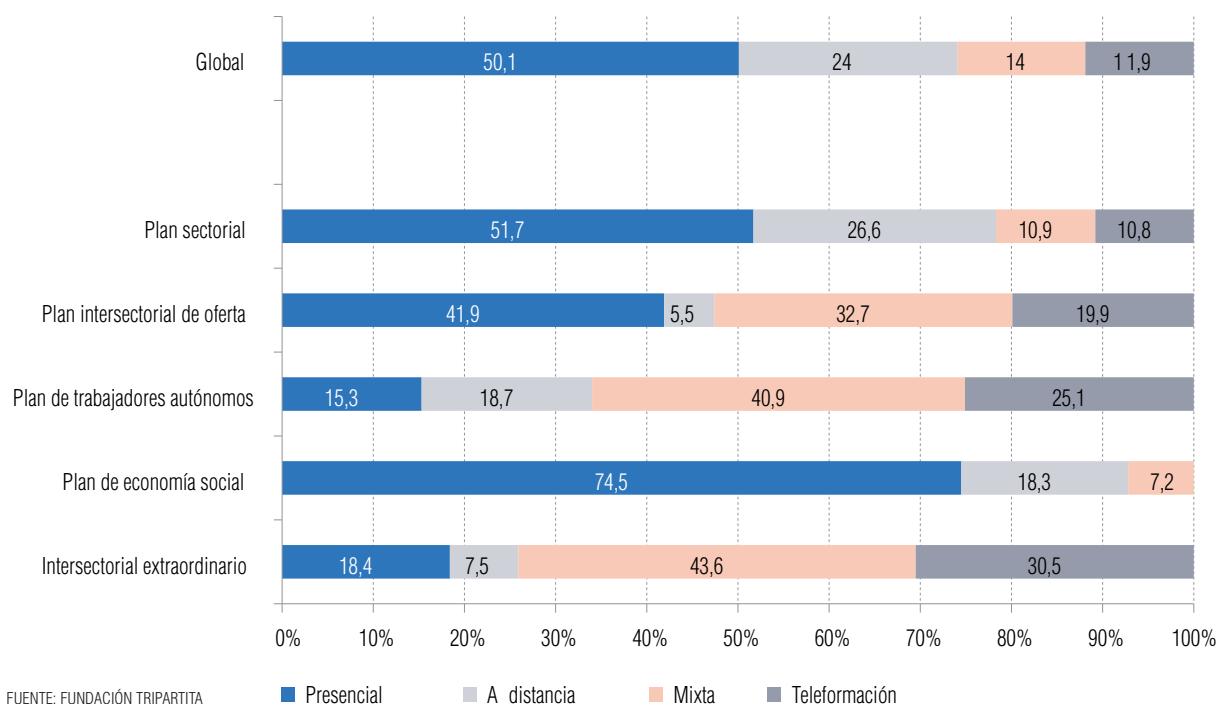
Análisis por tipo de plan

Tomando en consideración el volumen de participantes formados en cada una de las modalidades de impartición

en las diversas tipologías de planes, se puede observar que las modalidades no presenciales cobran especial importancia en los planes de trabajadores autónomos y los planes intersectoriales extraordinarios, donde más de 8 de cada 10 participantes se han formado a través de modalidades no presenciales. En ambas tipologías de planes resulta especialmente significativa la participación en la modalidad mixta (en torno al 40%) y en la teleformación (en torno al 25-30%).

Por el contrario, los planes de economía social son esencialmente de carácter presencial, con cerca del 75% de

Gráfico 27: Incidencia de las diversas modalidades de impartición en términos de participantes formados por tipo de plan (% h.)



los participantes formados en esta modalidad³¹. (Ver **Gráfico 27**).

En los planes sectoriales e intersectoriales la participación en las modalidades presenciales y no presenciales se equilibra. Sin embargo, y a diferencia de lo que sucede en el caso de los planes sectoriales, en los intersectoriales el peso de la formación a distancia es muy reducido (5,5%) y son la modalidad mixta y la teleformación las que aglutinan el grueso de la participación en modalidades no presenciales.

Análisis sectorial

También se observan grandes variaciones en función del sector de actividad. En general, las actividades industriales junto con la construcción y el sector primario son los que mantienen mayores niveles de formación presencial:

- En las Industrias extractivas más de 9 de cada 10 participantes se ha formado en modalidades presenciales y en la industria del metal, 8 de cada 10. Estos porcentajes descienden en el caso de la Industria manufacturera, situándose en el 55%.
- La excepción en el sector secundario lo constituye la Producción y distribución de energía, gas y agua, donde tan solo el 30% del volumen de participación se corresponde a modalidades presenciales.

■ En la Construcción son algo más de las tres cuartas partes de los participantes los que han desarrollado formación presencial.

■ Por último, en el sector primario, también se impone claramente la modalidad presencial, con el 70% de la participación.

En la práctica totalidad de las ramas del sector terciario, por el contrario, son las modalidades no presenciales las que prevalecen, aunque su caracterización por modalidades resulta muy variada:

■ En la Intermediación financiera, tan solo el 7,5% de la formación impartida se corresponde con modalidades presenciales y la teleformación representa más del 40%.

■ En la Hostelería, la formación a distancia representa más de la mitad de la actividad formativa desarrollada; la teleformación apenas representa el 3,7%.

■ En el caso del Comercio, el Transporte y las comunicaciones y la Educación el peso de las modalidades presenciales y no presenciales prácticamente se iguala. Sin embargo, tan solo en el caso de la Educación, el peso de la formación presencial supera a la de la no presencial. (Ver **Gráfico 28**, en página siguiente).

De cara a intentar establecer una relación entre las modalidades de impartición predominantes y los contenidos for-

31. 337 de los 339 planes suscritos para los que se dispone de información.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

mativos impartidos en cada sector, a continuación se procede a presentar el ranking de los 10 ámbitos temáticos con mayor participación en cada uno de los grandes sectores de actividad, asociados a sus modalidades de impartición, así como a la edad de los participantes.

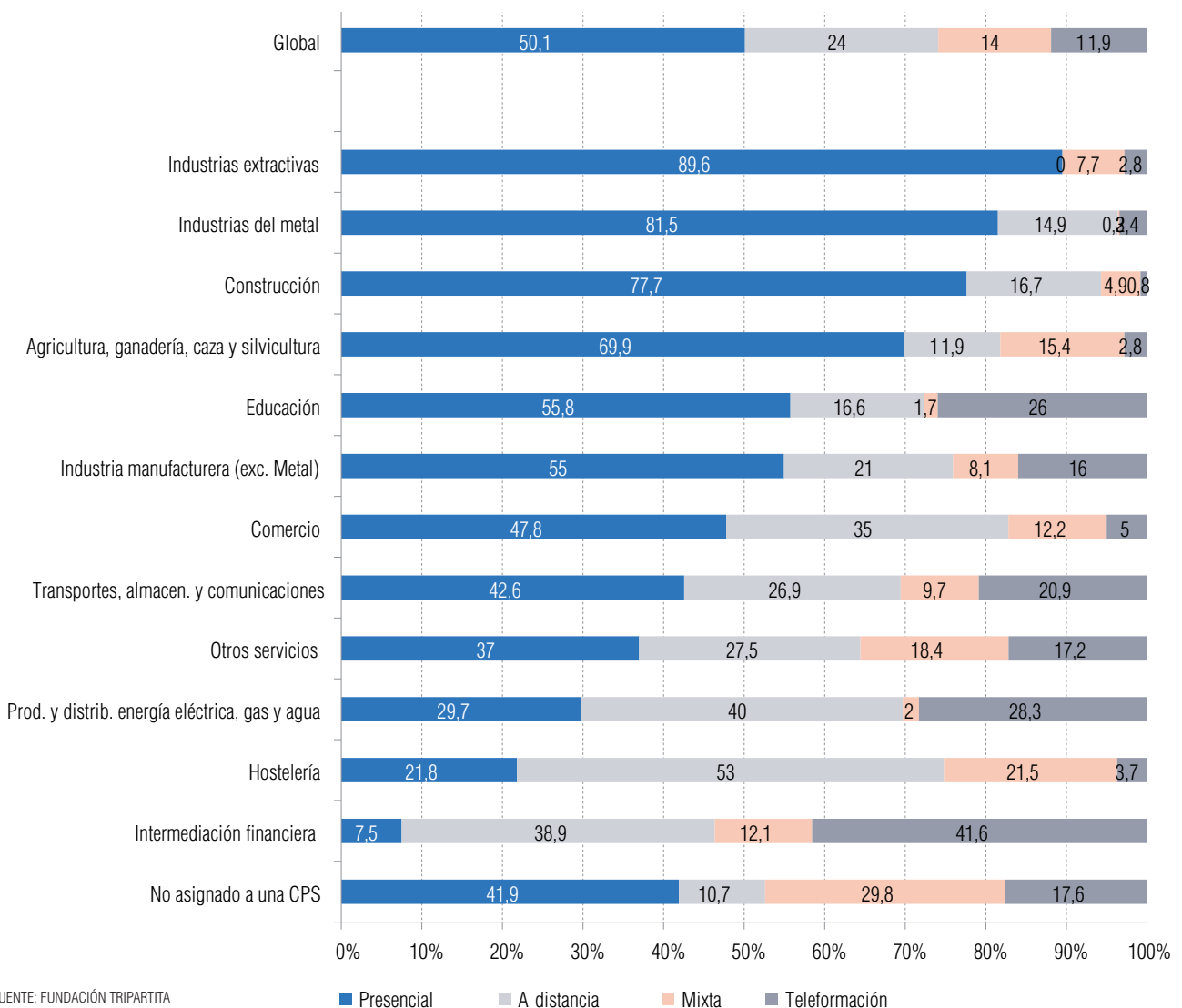
De esta forma, tal y como se aprecia en los gráficos siguientes, la mayor incidencia de la modalidad presencial en la Agricultura, la Industria y la Construcción se asocia a una mayor presencia de contenidos de carácter específico (desarrollados en su mayoría en modalidad presencial), si bien, en este caso incluso acciones de carácter transversal como la informática de usuario se desarrollan en esta modalidad (el 100% en el caso de la construcción y el 97% en el de la agricultura). En el caso del sector terciario, priman los contenidos de carácter transversal (el 43,7% de toda la participación se concentra

en los ámbitos temáticos de ofimática, idiomas, prevención de riesgos laborales y gestión de recursos humanos). Al contrario de lo que sucede en el caso del resto de sectores, en los servicios incluso los contenidos de carácter más específico cuentan con un importante componente no presencial.

Respecto a la edad de los participantes, cabe destacar que el sector agrario es el único en el que el colectivo de trabajadores mayores de 45 años (colectivo que previsiblemente puede tener mayores dificultades con las nuevas tecnologías o ser más reacio a participar en las modalidades no presenciales) adquiere cierta relevancia (en torno al 30% de los participantes).

En el resto de sectores este colectivo cuenta con una representación muy inferior, cercana al 15% en el caso de la industria y los servicios y del 12% en la construcción.

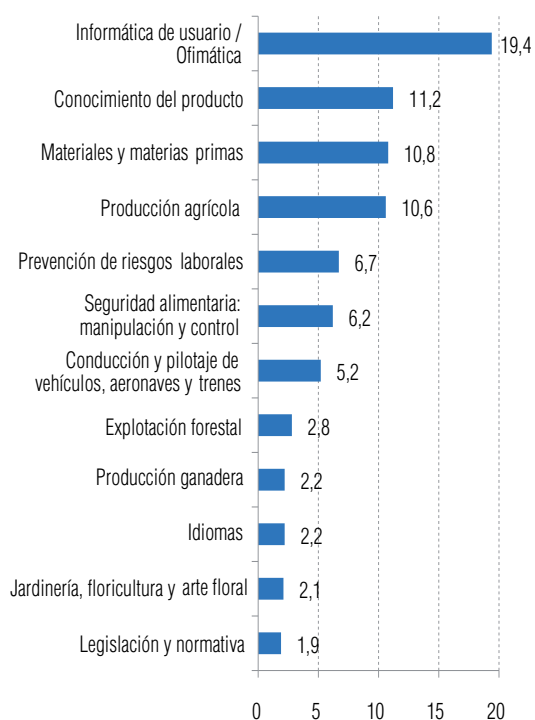
Gráfico 28: Incidencia de las diversas modalidades de impartición en términos de participantes formados por sector de actividad (% h.)



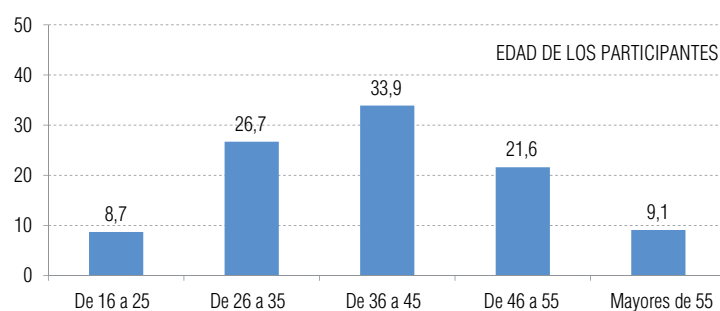
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

RANKING DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS CON MAYOR PARTICIPACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y EDAD DE LOS PARTICIPANTES

Agricultura



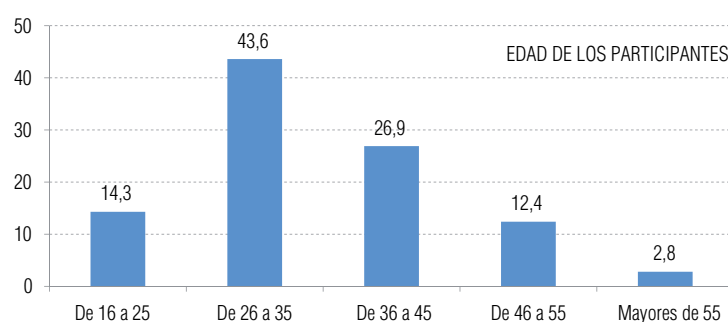
Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Informática de usuario / Ofimática	97,0	0,0	0,0	3,0
Conocimiento del producto	58,3	17,2	24,5	0,0
Materiales y materias primas	85,9	0,0	14,1	0,0
Producción agrícola	39,0	54,5	6,5	0,0
Prevención de riesgos laborales	53,7	6,4	18,0	21,9
Seg. alimentaria: manipulación y control	80,9	0,0	17,0	2,1
Cond. y pilotaje veh., aeronaves y trenes	41,9	0,0	58,1	0,0
Explotación forestal	100,0	0,0	0,0	0,0
Idiomas	80,0	6,1	0,0	14,0
Producción ganadera	78,1	0,0	21,9	0,0
Jardinería, floricultura y arte floral	82,9	0,0	17,1	0,0
Legislación y normativa	52,7	27,8	19,3	0,1
Global	69,9	11,9	15,4	2,8



Industria

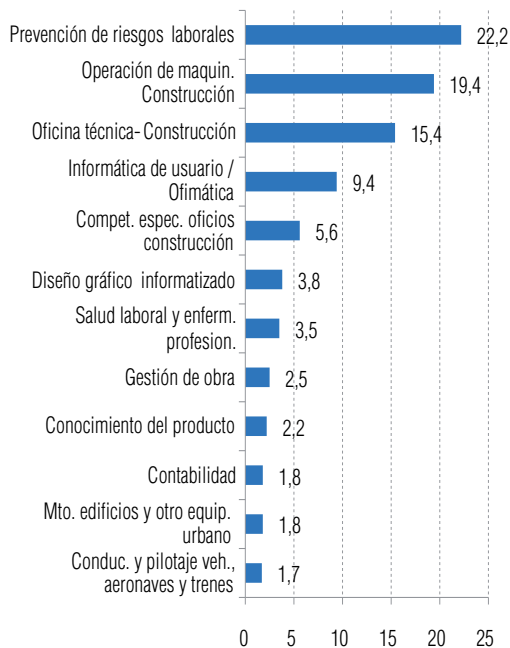


Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Informática de usuario / Ofimática	54,1	29,4	2,6	13,9
Prevención de riesgos laborales	44,4	35,4	5,0	15,1
Idiomas	47,0	41,5	0,2	11,4
Seguridad alim.: manipulación y control	72,0	0,0	25,6	2,4
Gestión de recursos humanos	67,8	19,8	2,1	10,2
Soldadura	100,0	0,0	0,0	0,0
Cond. y pilotaje de vehic., aeronaves y trenes	80,7	0,0	19,3	0,0
Procesos de prod., trans. y dist. energía y agua	99,5	0,0	0,5	0,0
Almacenaje, stocks y envíos	97,4	0,0	2,4	0,2
Mantenimiento y rep. de vehículos ligeros	100,0	0,0	0,0	0,0
Calidad	59,9	25,9	0,3	13,8
Instalaciones de viviendas y edificios	100,0	0,0	0,0	0,0
Global	68,7	17,9	3,9	9,5

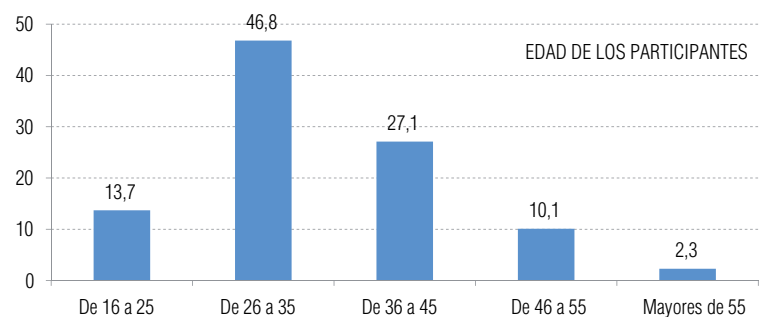


RANKING DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS CON MAYOR PARTICIPACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y EDAD DE LOS PARTICIPANTES

Construcción



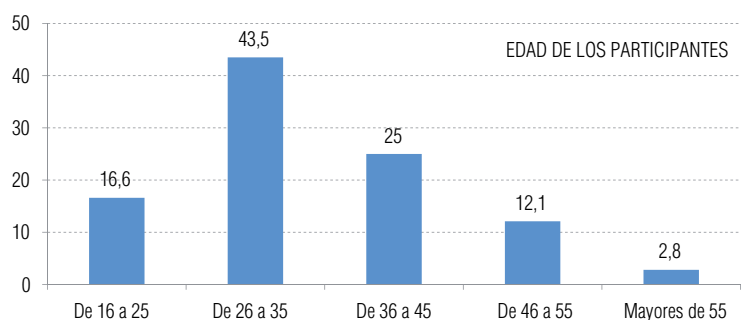
Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Prevención de riesgos laborales	56,9	26,0	17,2	0,0
Operación de maquinaria. Construcción	100,0	0,0	0,0	0,0
Oficina técnica-Construcción	98,4	0,0	0,0	1,6
Informática de usuario / Ofimática	100,0	0,0	0,0	0,0
Comp. específicas de oficios de construcción	77,8	22,2	0,0	0,0
Diseño gráfico informatizado	94,4	0,0	0,0	5,6
Salud laboral y enfermedades profesionales	30,8	69,2	0,0	0,0
Gestión de obra	87,5	12,5	0,0	0,0
Conocimiento del producto	71,8	28,2	0,0	0,0
Mant. de edificios y otro equipamiento urbano	20,7	79,3	0,0	0,0
Contabilidad	36,6	61,9	0,0	1,5
Cond. y pilotaje de vehíc., aeronaves y trenes	100,0	0,0	0,0	0,0
Global	77,7	16,7	4,9	0,8



Servicios



Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Informática de usuario / Ofimática	41,9	27,8	12,0	18,3
Idiomas	24,7	53,8	7,6	13,9
Prevención de riesgos laborales	9,0	41,4	10,4	39,2
Gestión de recursos humanos	51,0	17,7	10,4	20,9
Atención al cliente/Calidad servicio	45,4	24,8	20,2	9,6
Seg. alimentaria: manipulación y control	22,0	15,2	62,4	0,4
Hostelería-Servicio de comidas y bebidas	21,5	55,6	22,8	0,1
Escaparatismo	35,3	52,6	8,3	3,7
Hostelería- cocina	41,4	33,2	25,4	0,0
Actualización en docencia	55,8	17,6	0,7	25,9
Interiorismo y decoración	3,7	92,6	3,7	0,0
Técnicas de venta y formación de vendedores	41,9	45,3	7,1	5,7
Global	36,9	34,3	14,8	14,0



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Análisis territorial

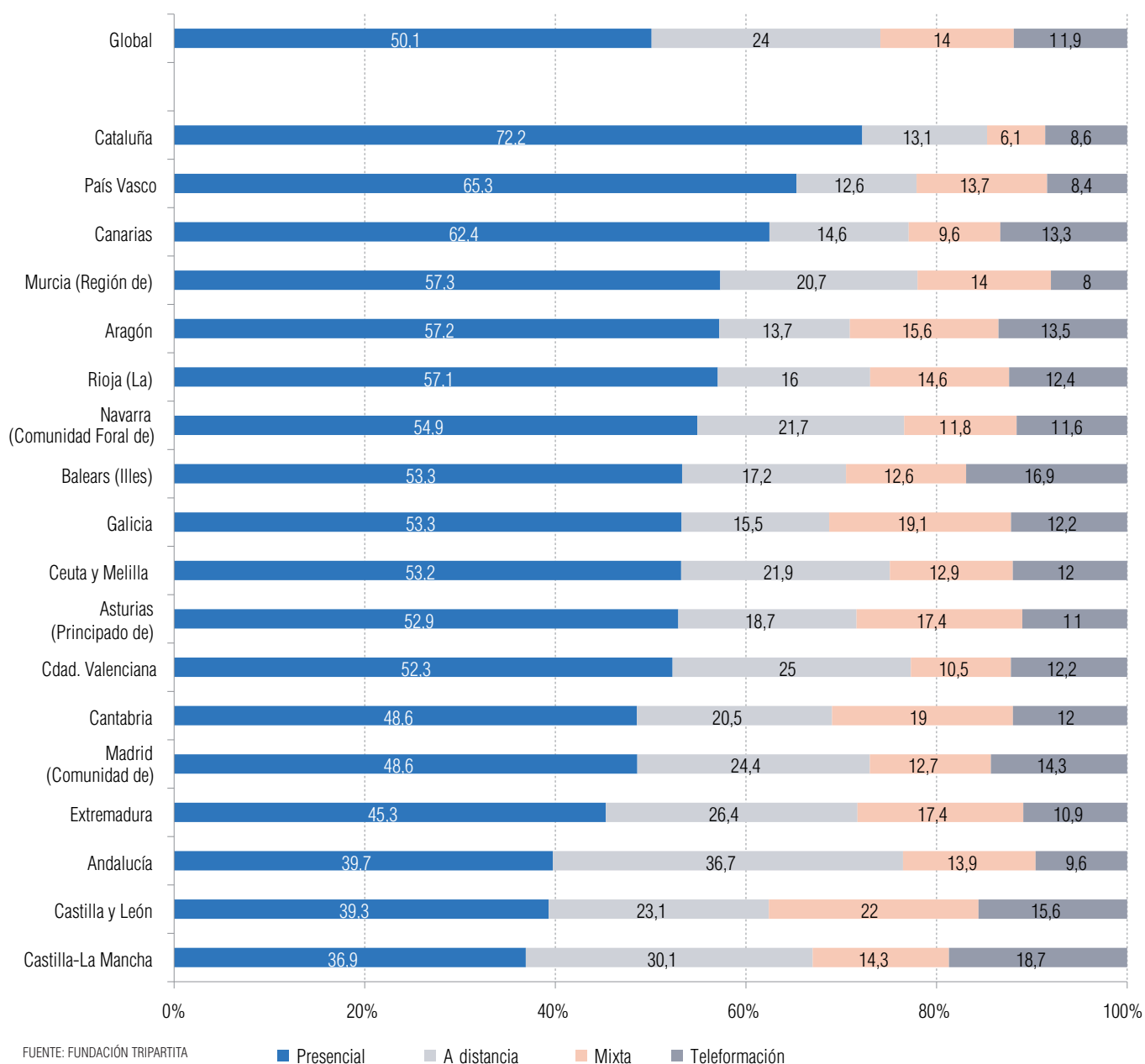
Territorialmente, se aprecia que comunidades como Cataluña, País Vasco o Canarias siguen apostando por la formación presencial, donde más del 60% de la participación se concentra en esta modalidad, alcanzando incluso el 72% en el caso de Cataluña.

En otras comunidades como Andalucía, Castilla y León y Castilla-La Mancha, las modalidades no presenciales ga-

nan terreno a la formación presencial. En estas comunidades son las modalidades no presenciales las que concentran a más del 60% de la participación. (Ver **Gráfico 29**).

La formación a distancia tradicional tiene una presencia muy significativa en comunidades como Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura y la Comunidad Valenciana (superando el 25% de la participación en todos los casos), mientras que la formación mixta adquiere mayor relevancia en Galicia, Cantabria y Castilla y León, igualándose a la

Gráfico 29: Incidencia de las diversas modalidades de impartición en términos de participantes formados por comunidad autónoma del centro de trabajo (% h.)



II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

**Tabla 25: Incidencia de las modalidades no presenciales por comunidad autónoma
Comparativa C.2006 y C.2004-2005**

	PESO DE LAS MODALIDADES NO PRESENCIALES		Variación (en puntos porcentuales)
	C. 2006	C. 2004-2005	
Castilla-La Mancha	63,1	53,0	+10,1
Castilla y León	60,7	45,2	+15,5
Andalucía	60,3	49,6	+10,7
Extremadura	54,7	44,4	+10,3
Madrid (Comunidad de)	51,4	53,1	-1,7
Cantabria	51,4	42,2	+9,2
Comunidad Valenciana	47,7	35,5	+12,2
Asturias (Principado de)	47,1	37,9	+9,2
Galicia	46,7	34,8	+11,9
Baleares (Illes)	46,7	41,2	+5,5
Navarra (Comunidad Foral de)	45,1	31,5	+13,6
Rioja (La)	42,9	33,5	+9,4
Aragón	42,8	36,6	+6,2
Murcia (Región de)	42,7	31,6	+11,1
Canarias	37,6	31,8	+5,8
País Vasco	34,7	33,7	+1,0
Cataluña	27,8	25,9	+1,9

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

presencia de la formación a distancia desarrollada en estas comunidades.

La teleformación, por su parte, adquiere cierta relevancia en ambas Castillas y Baleares, donde supera el 15% de participación. En Andalucía, Cataluña, País Vasco y Murcia, por el contrario, se sitúa por debajo del 10%.

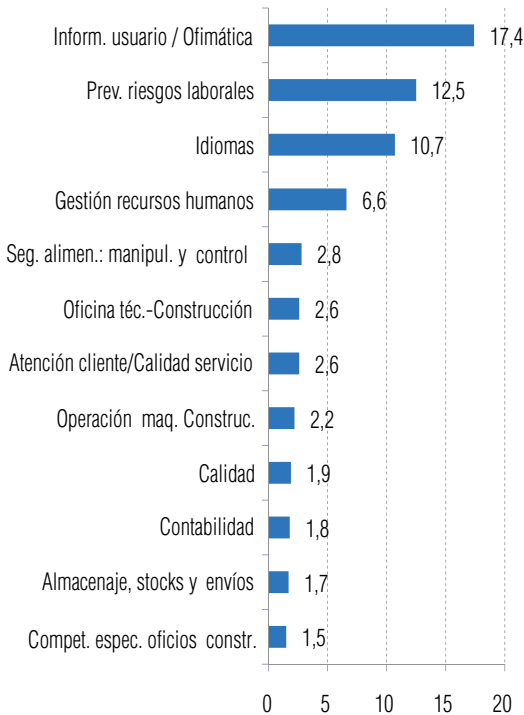
En términos comparativos con la convocatoria anterior, el peso de las modalidades no presenciales ha experimentado un aumento muy significativo en prácticamente todas las comunidades autónomas. Comunidades como Castilla y León, Navarra o Valencia, han sido las que han experimentado un mayor aumento (más de 12 puntos porcentuales). La única comunidad en la que la importancia de estas modalidades ha disminuido respecto a la convocatoria anterior ha sido Madrid, donde han perdido 1,7 puntos porcentuales. (Ver **Tabla 25**).

De forma ilustrativa se procede a presentar a continuación el perfil sociodemográfico y laboral de los participantes formados, así como los contenidos formativos impartidos en las comunidades autónomas que presentan una mayor y menor incidencia de la modalidad presencial.

Cataluña

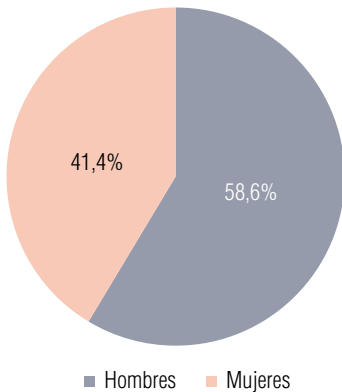
CONTENIDOS FORMATIVOS

Ranking de los contenidos formativos con mayor participación por modalidad de impartición

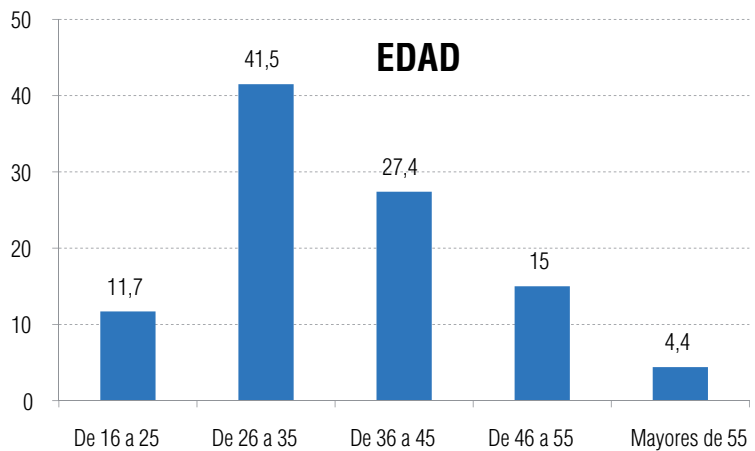


Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Informática de usuario / Ofimática	72,2	7,2	5,4	15,3
Prevención de riesgos laborales	52,1	27,2	1,6	19,1
Idiomas	73,8	17,3	2,0	6,9
Gestión de recursos humanos	77,2	10,3	4,7	7,9
Seguridad alimentaria: manipulación y control	48,1	9,6	41,2	1,1
Atención al cliente/Calidad servicio	44,3	28,4	17,4	9,9
Oficina técnica-Construcción	99,4	0,0	0,0	0,6
Operación de maquinaria. Construcción	100,0	0,0	0,0	0,0
Calidad	79,4	17,4	0,4	2,8
Contabilidad	79,9	10,9	2,7	6,5
Almacenaje, stocks y envíos	99,1	0,1	0,9	0,0
Compet. específicas de oficios de construcción	97,2	2,8	0,0	0,0
Global	72,2	13,1	6,1	8,6

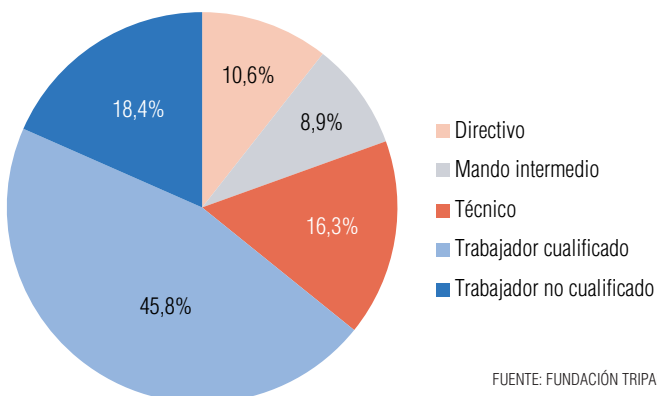
GÉNERO



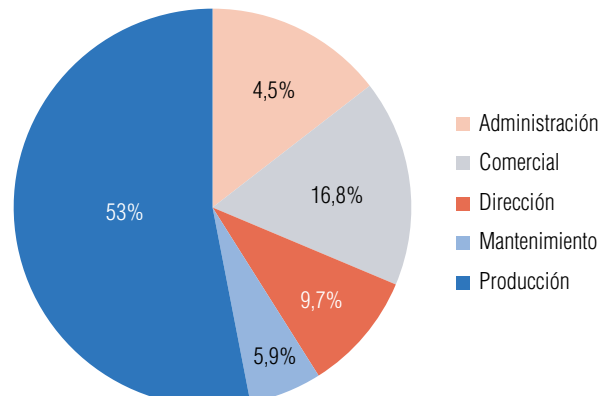
EDAD



CATEGORÍA PROFESIONAL



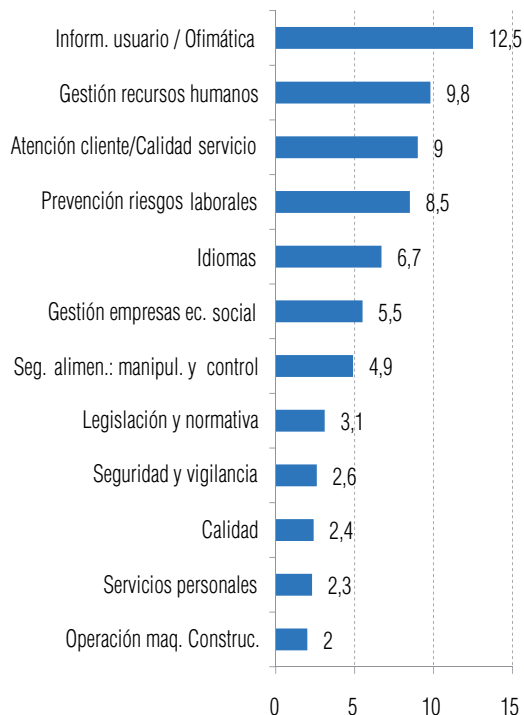
ÁREA FUNCIONAL



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

País Vasco

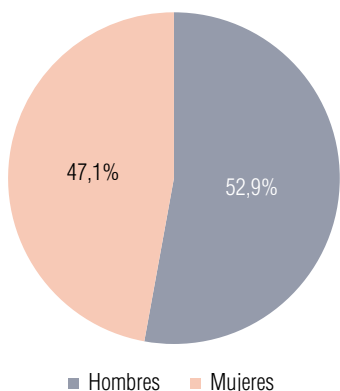


CONTENIDOS FORMATIVOS

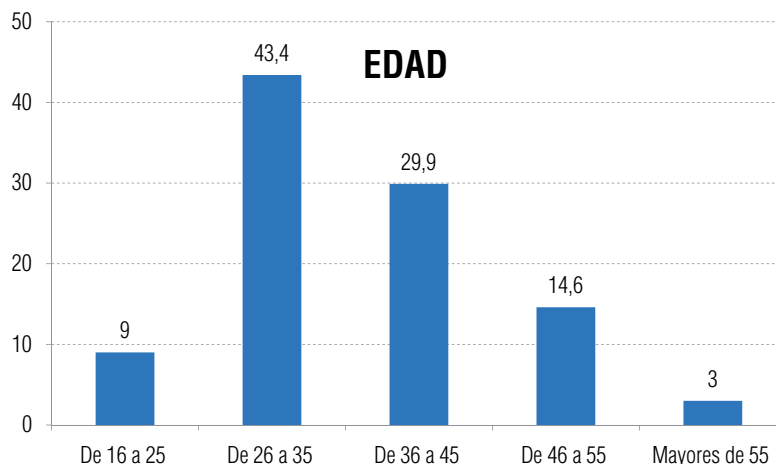
Ranking de los contenidos formativos con mayor participación por modalidad de impartición

Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Informática de usuario / Ofimática	52,9	12,3	17,5	17,3
Gestión de recursos humanos	71,8	5,6	15,0	7,6
Atención al cliente/Calidad servicio	83,6	2,5	9,3	4,6
Prevención de riesgos laborales	23,3	36,5	18,6	21,6
Idiomas	42,8	25,7	13,4	18,1
Gestión de empresas de ec. social	89,5	10,4	0,0	0,1
Seg. alimentaria: manipulación y control	63,2	0,0	36,4	0,4
Legislación y normativa	27,9	7,2	61,3	3,5
Seguridad y vigilancia	94,9	1,0	4,2	0,0
Calidad	79,7	10,4	4,3	5,5
Servicios personales	88,8	0,0	10,1	1,1
Operación de maquinaria. Construcción	100,0	0,0	0,0	0,0
Global	65,3	12,6	13,7	8,4

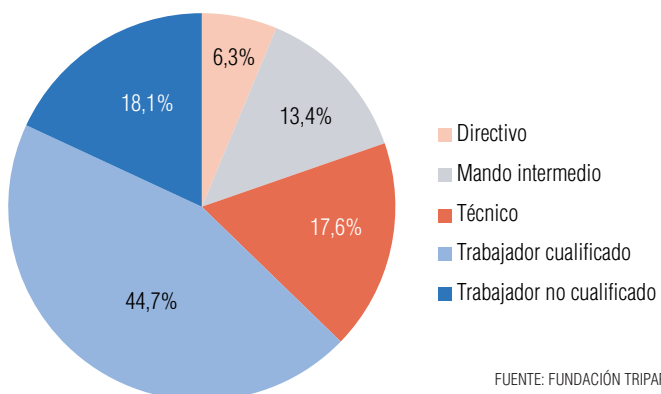
GÉNERO



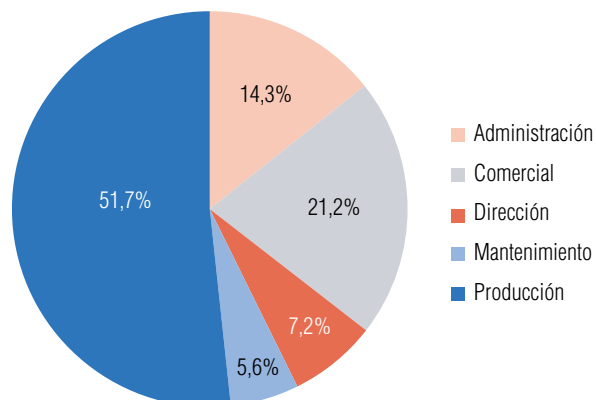
EDAD



CATEGORÍA PROFESIONAL



ÁREA FUNCIONAL



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Andalucía

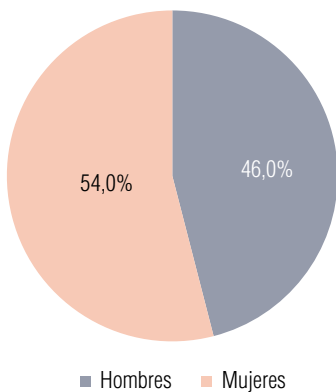
CONTENIDOS FORMATIVOS

Ranking de los contenidos formativos con mayor participación por modalidad de impartición

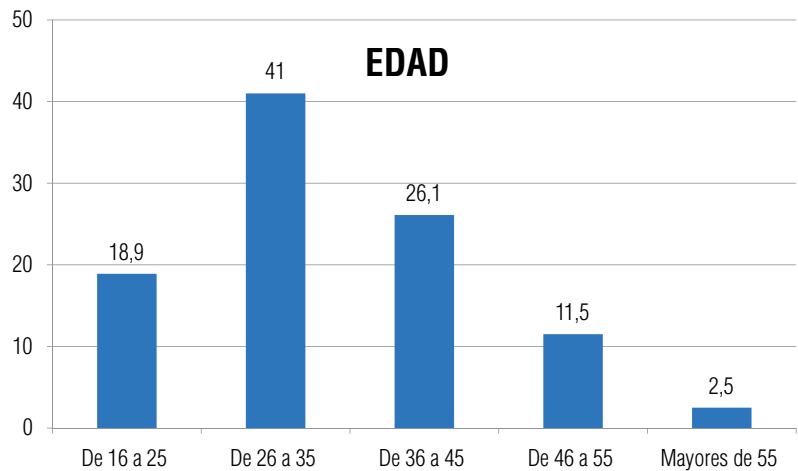
Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Informática de usuario / Ofimática	45,3	29,0	13,4	12,2
Idiomas	15,9	63,5	9,7	10,9
Prevención de riesgos laborales	24,0	39,0	17,5	19,5
Seguridad alimentaria: manipulación y control	42,6	12,8	43,8	0,9
Atención al cliente/Calidad servicio	23,0	35,1	26,5	15,4
Gestión de recursos humanos	39,1	14,3	26,0	20,7
Hostelería-Servicio de comidas y bebidas	15,0	73,3	11,4	0,3
Interiorismo y decoración	4,7	93,7	1,6	0,0
Escaparatismo	8,5	79,0	4,1	8,4
Téc. venta y formación de vendedores	20,3	70,8	5,8	3,1
Calidad	32,2	27,2	34,5	6,2
Hostelería- cocina	26,8	62,7	10,5	0,0
Global	39,7	36,7	13,9	9,6



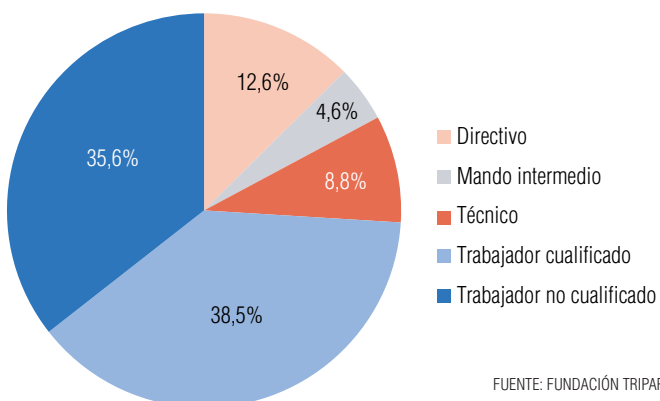
GÉNERO



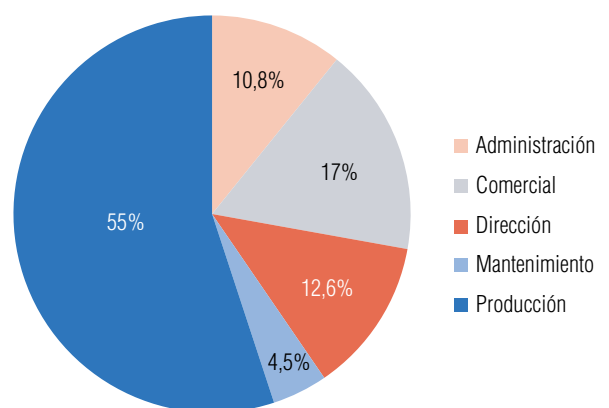
EDAD



CATEGORÍA PROFESIONAL



ÁREA FUNCIONAL

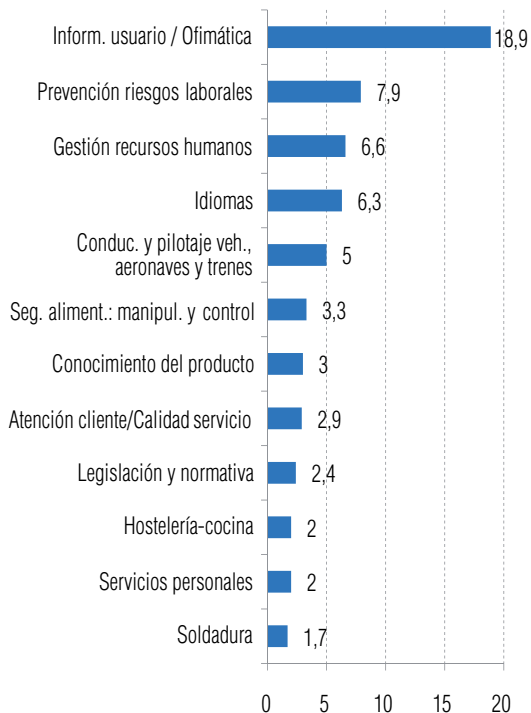


FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Castilla y León

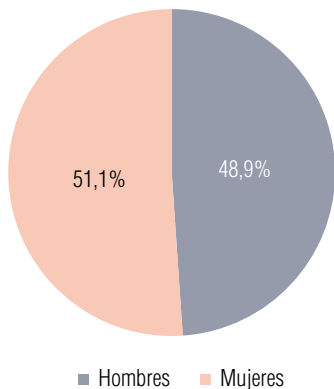
CONTENIDOS FORMATIVOS

Ranking de los contenidos formativos con mayor participación por modalidad de impartición

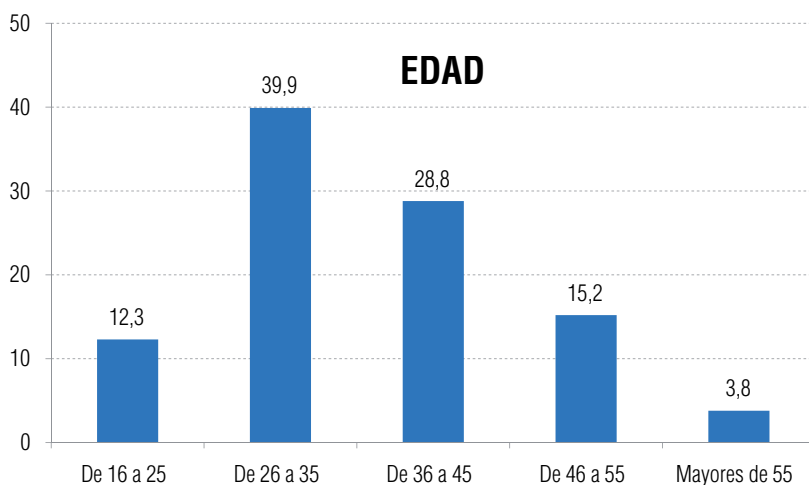


Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Informática de usuario / Ofimática	30,1	24,4	20,7	24,8
Prevención de riesgos laborales	13,9	36,5	19,9	29,7
Gestión de recursos humanos	32,8	11,5	36,5	19,2
Idiomas	10,2	62,0	10,2	17,5
Conducción y pilotaje de vehíc., aeronaves y trenes	81,7	0,0	18,3	0,0
Seguridad alimentaria: manipulación y control	37,3	11,6	49,0	2,0
Conocimiento del producto	48,4	10,0	40,1	1,5
Atención al cliente/Calidad servicio	27,9	27,4	25,6	19,1
Legislación y normativa	48,4	9,0	33,9	8,8
Hostelería- cocina	60,8	18,8	20,5	0,0
Servicios personales	36,8	0,0	61,5	1,7
Soldadura	90,9	0,0	9,1	0,0
Global	39,3	23,1	22,0	15,6

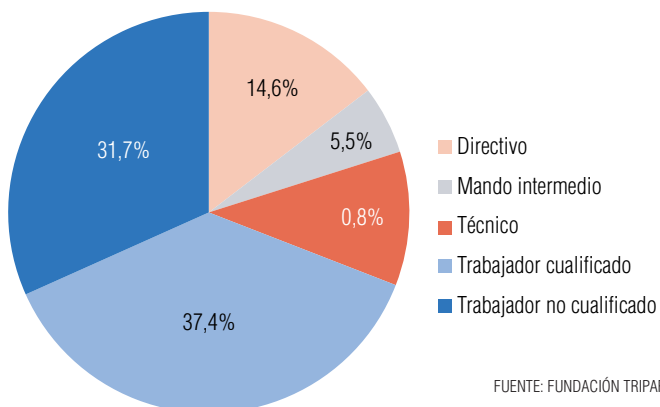
GÉNERO



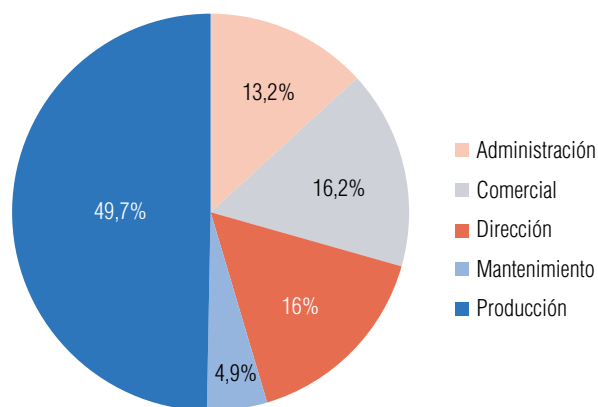
EDAD



CATEGORÍA PROFESIONAL



ÁREA FUNCIONAL



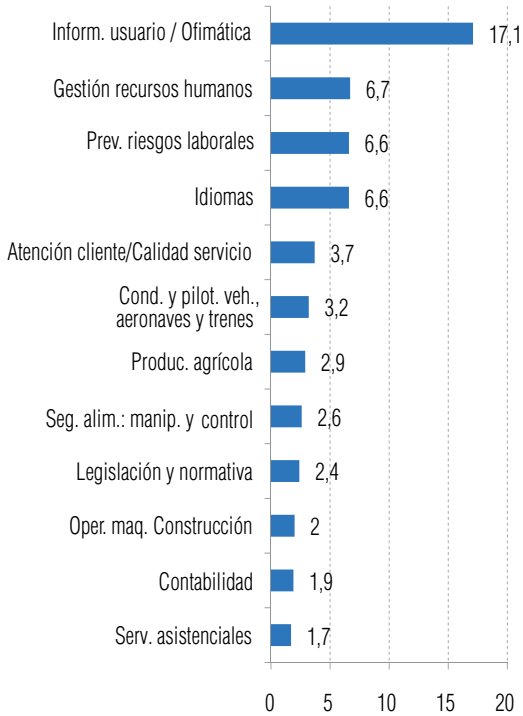
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Castilla-La Mancha

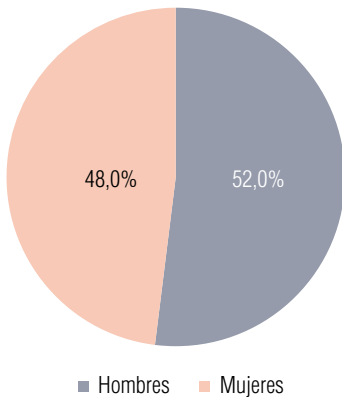
CONTENIDOS FORMATIVOS

Ranking de los contenidos formativos con mayor participación por modalidad de impartición

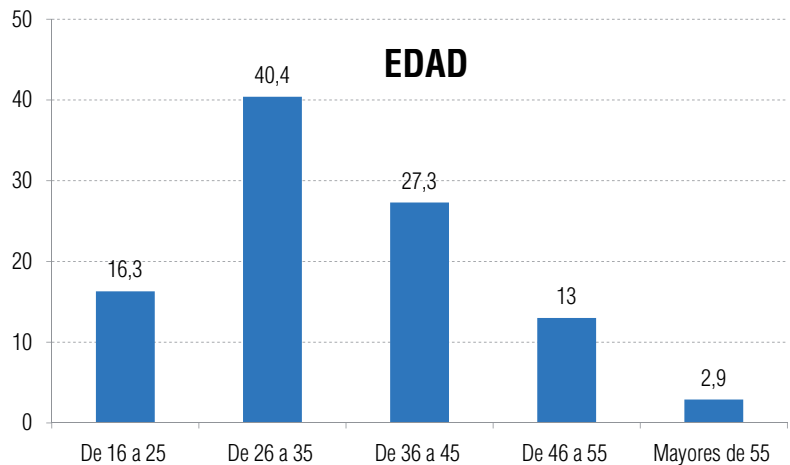
Denominación Técnica	Presenc.	A distancia	Mixta	Teleform.
Informática de usuario / Ofimática	31,0	25,0	11,9	32,1
Gestión de recursos humanos	28,1	14,5	40,4	17,0
Prevención de riesgos laborales	23,4	40,8	8,1	27,8
Idiomas	15,4	67,7	3,0	13,9
Atención al cliente/Calidad servicio	28,5	27,8	24,4	19,3
Conducción y pilotaje de vehíc., aeronaves y trenes	54,2	0,0	45,8	0,0
Producción agrícola	4,2	94,0	1,8	0,0
Seguridad alimentaria: manipulación y control	77,4	0,2	19,2	3,2
Legislación y normativa	34,8	41,9	14,7	8,7
Operación de maquinaria. Construcción	100,0	0,0	0,0	0,0
Contabilidad	28,8	28,8	18,4	23,9
Servicios asistenciales	41,6	22,3	33,9	2,2
Global	36,9	30,1	14,3	18,7



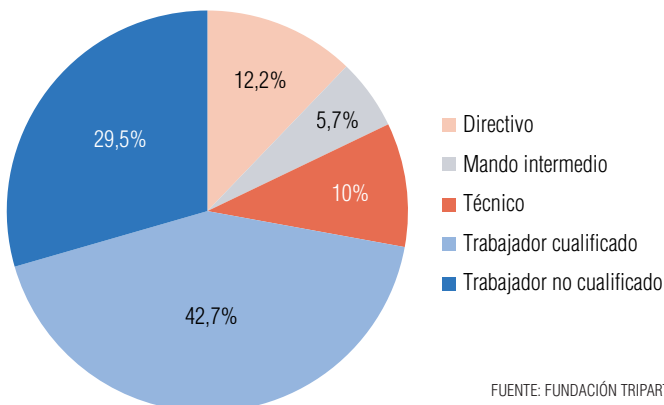
GÉNERO



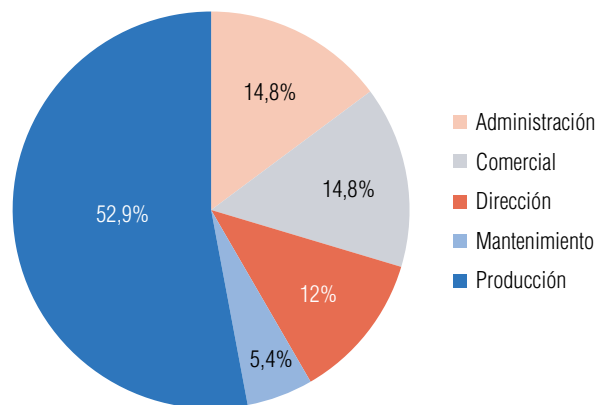
EDAD



CATEGORÍA PROFESIONAL



ÁREA FUNCIONAL



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Perfil de los participantes por modalidades de impartición

La modalidad de impartición condiciona en gran medida el perfil de los participantes formados. De esta forma, dependiendo del mayor o menor peso de las modalidades no presenciales, la actividad formativa en determinados colectivos puede resultar más o menos intensa. A continuación se presenta una breve caracterización de los participantes formados en función de las modalidades de impartición:

■ Según el género, las modalidades no presenciales cobran una mayor importancia entre el colectivo femenino; el 60% de las participantes se han formado a través de alguna modalidad no presencial, con especial incidencia de la formación a distancia. Entre el colectivo masculino las modalidades no presenciales representan el 39,8%.

■ Por edades, la incidencia de las modalidades no presenciales se reduce cuanto mayor es la edad de los participantes. Así mientras que entre los colectivos más jóvenes (entre 16 y 35 años) la participación en las modalidades no presenciales supera el 50% (representando entre el 25-30% la formación a distancia), entre los mayores de 36 años predomina la modalidad presencial, llegando a representar casi el 58% en el colectivo de participantes mayores de 55 años.

■ Por categoría profesional, resulta evidente el mayor peso de las modalidades no presenciales entre los directivos, mandos intermedios y técnicos, con una importante presencia de la teleformación. Entre los trabajadores no cualificados, por el contrario, la modalidad presencial representa algo más del 55% de la formación realizada y la teleformación tan solo el 5,3%. (Ver **Tabla 26**).

Tabla 26: Perfil de los participantes según modalidad de impartición (% h.)

	Presencial	A distancia	Mixta	Teleformación
Género				
Hombre	60,2	18,4	11,7	9,8
Mujer	40,3	29,6	16,2	13,9
Edad				
De 16 a 25	48,2	29,7	12,9	9,2
De 26 a 35	47,5	25,4	12,8	14,3
De 36 a 45	52,3	21,8	14,5	11,3
De 46 a 55	54,4	19,6	16,9	9,1
Mayores de 55	57,5	17,0	17,5	8,0
Categoría Profesional				
Directivo	42,8	24,2	21,5	11,5
Mando intermedio	45,0	24,2	11,8	19,0
Técnico	47,6	23,5	11,0	17,8
Trabajador cualificado	50,2	24,1	12,1	13,6
Trabajador no cualificado	55,1	24,0	15,6	5,3
Total de expediente	50,1	24,0	14,0	11,9

FUENTE: BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

2. ASPECTOS CLAVE DE LOS PROCESOS Y SU VALORACIÓN SEGÚN LOS ACTORES

2.1. Los actores frente a la convocatoria

PARA CONOCER las opiniones de los actores, se ha remitido un cuestionario a entidades beneficiarias que han desarrollado planes de formación financiados por la convocatoria 2006. Asimismo, se han realizado grupos de trabajo en los que Comisiones Paritarias Sectoriales y las entidades formadoras han valorado algunos de los principales puntos críticos del sistema.

2.2.1. La formación de oferta según las entidades beneficiarias: datos y valoraciones

En este punto se presentan los cuestionario remitido a las entidades beneficiarias de la convocatoria de Contratos Programa 2006. Estos cuestionarios se han dirigido a todas las entidades beneficiarias de subvención para el desarrollo de Contratos Programa, con el fin de recoger información sobre cómo se han gestionado los planes así como las valoraciones de estas entidades respecto a distintos aspectos del diseño, gestión y ejecución de la formación subvencionada a través de los Contratos Programa. Atendiendo al conjunto de los Contratos Programa suscritos, se han enviado más de 300 formularios, habiéndose recibido 141³² cuestionarios cumplimentados en los que las entidades han expresado su opinión sobre distintas cuestiones.

Diseño del Plan

La evaluación ha buscado conocer cómo diseñan las entidades beneficiarias sus planes formativos, qué herramientas emplean y cómo se valora la calidad y efectividad de las fórmulas utilizadas para definir los Planes, incluyendo cuestiones sobre los Planes de Referencia Sectoriales necesariamente utilizados como marco general en la elaboración de la oferta formativa. En la primera pregunta de este bloque se formula a las entidades dos cuestiones diferentes: por un lado, una sobre los procedimientos de trabajo que utilizan a la hora de elaborar el plan de formación, especificando en porcentajes el nivel de utilización de cada procedimiento, y otra sobre la importancia que otorgan a ese procedimiento. Entre la amplia diversidad de posibles instrumentos utilizados por las entidades en la elaboración de su oferta formativa, el cuestionario contempla los siguientes (Ver **Tabla 27**, en página siguiente):

1. Las entidades asumen directamente el análisis de necesidades de formación, recurriendo a estudios específicos o basándose en los Planes de Referencia Sectoriales o las prioridades transversales definidas.
2. Se utiliza el análisis de las acciones formativas desarrolladas previamente (programando aquellas que han tenido una mayor demanda).
3. Las entidades recurren a estudios de necesidades de formación desarrollados por otras empresas o entidades.
4. Se basan en las opiniones de personas del sector o del ámbito formativo.
5. Utilizan otros instrumentos (cuestión abierta).

32. Los cuestionarios recibidos corresponden a 132 planes sectoriales, 3 intersectoriales, 3 de autónomos y 3 de economía social.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

El análisis de las respuestas obtenidas refleja que la mayoría de las entidades utilizan una combinación de diferentes posibilidades a la hora de elaborar sus planes formativos. Si la elaboración directa del diagnóstico recibe la mayor puntuación, el recurso a programaciones previas resulta también muy extendido, y, de acuerdo con esta aproximación³³, supondría en torno al 24% de la programación de los planes de la convocatoria.

En su inmensa mayoría, las entidades participan en el análisis de las necesidades de formación como base para el diseño de las acciones formativas (únicamente el 10% de las entidades consultadas no colabora en esta fase), conformando a través de esta herramienta aproximadamente un tercio del diseño del plan, siendo también muy escasas las entidades que basan su diseño únicamente en su propio diagnóstico (2,8%).

El siguiente cuadro refleja el grado de asunción directa del análisis (el 90,1% de las entidades asume en parte o totalmente el análisis de las necesidades de formación para diseñar los planes formativos). (Ver **Tabla 28**, en página siguiente).

Esta asunción directa del análisis se valora además como muy importante en el diseño del plan, así, más de la mitad de las entidades consultadas (el 56,7%) otorgan a este apartado un nivel máximo (nivel 4). En importancia se sitúa así en primer lugar, con un 3,6 en una escala de 1 a 4.

Este análisis de necesidades de formación asumido directamente puede hacerse de diferentes formas, a través de los planes de referencia sectorial/ prioridades transversales, a través de estudios específicos llevados a cabo o mediante otras fórmulas elegidas por las entidades:

■ Los Planes de Referencia Sectorial/Prioridades transversales

La valoración del plan de formación presentado a las convocatorias depende en buena medida del ajuste a los Planes de Referencia Sectoriales o a las prioridades transver-

sales establecidas, por lo que lógicamente las entidades cuentan con este marco en el diseño de sus ofertas. Esta importancia se ve sin embargo matizada por el resto de fuentes: sólo una entidad reconoce basar el diseño de su oferta formativa de forma casi exclusiva (90%) en función de estos planes de referencia sectoriales.

■ A través de estudios específicos que llevan a cabo

Únicamente cuatro entidades señalan que la totalidad de sus planes de formación (sectoriales) han respondido a las necesidades detectadas a través de estudios específicos. Sin embargo, prácticamente la mitad de las entidades ha realizado algún estudio específico para facilitar el diseño de sus acciones formativas.

■ Otros medios

En este caso, un 21% recurre en cierta medida a otras vías distintas a las dos anteriormente mencionadas para asumir el análisis de las necesidades de formación. Las respuestas de las entidades al especificar otras vías son diversas: la recogida directa de las necesidades de los alumnos, de los delegados territoriales, la utilización de los análisis de entidades asociadas, el recurso a la Comisión Paritaria, etc.

Otro de los procedimientos de trabajo comúnmente utilizado por las entidades tiene que ver con el **análisis del éxito o respuesta a los cursos de planes a acciones de formación desarrolladas previamente**.

Si la gran mayoría de las entidades utiliza de forma más ó menos amplia esta opción (un 87,2%), tan sólo una de las entidades consultadas analiza el éxito de sus acciones como única vía para el diseño de su oferta formativa. (Ver **Tabla 29**, en página siguiente).

El apoyo en un estudio de necesidades realizado por otras entidades es otra de las alternativas a la hora de elaborar los planes formativos. El 83% de las entidades utiliza

Tabla 27: Medios que las entidades emplean para el diseño del Plan

	% Sí asumen	% incidencia media en el diseño del Plan	Valor medio de la importancia en el diseño
Asumen directamente el análisis de las necesidades de formación	90,1%	33,4%	3,62
Analizan la respuesta a programaciones previas	87,2%	24,1%	3,17
Se apoyan en estudios externos	83%	18,6%	2,73
Utiliza valoraciones de expertos	81,6%	23,6%	3,53
Emplea otros medios	12,8%	3,6%	3,31

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS. CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

33. Los porcentajes corresponden al número de entidades que han respondido, pero no se ha realizado una valoración ponderada respecto al peso de cada entidad en el conjunto de la formación de la convocatoria.

Tabla 28: En el diseño del plan, asume directamente el análisis de necesidades de formación (% verticales³⁴)

	Total	Autónomos	E. Social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
Entre 1% y 25%	26,2	33,3	-	25,7	66,7
Entre 25,1% y 50%	25,6	33,3	33,3	25	33,3
Entre 50,1% y 75%	0,7	-	-	0,8	-
Entre 75,1% y 99%	0,7	-	-	0,8	-
100%	2,8	-	-	3,0	-
Sí (sin porcentaje)	34,0	33,3	-	35,6	-
Ns/Nc	9,9	-	66,7	9,1	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS. CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Tabla 29: En el diseño del plan, analiza el éxito o respuesta a los cursos de planes a acciones de formación desarrolladas previamente (% verticales)

	Total	Autónomos	E. Social	Sectorial	Intersectorial
Total	100	100	100	100	100
Entre 1% y 25%	23,4	-	33,3	22,7	66,7
Entre 25,1% y 50%	25,5	66,7	-	25,0	33,3
Entre 50,1% y 75%	0,7	-	33,3	-	-
Entre 75,1% y 99%	-	-	-	-	-
100%	0,7	-	-	0,8	-
Si (sin porcentaje)	36,9	33,3	33,3	37,9	-
Ns/Nc	12,8	-	-	13,6	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Tabla 30: Entidades que, en el diseño del plan, se apoyan en un estudio de necesidades de formación (%verticales)

	Total	Autónomos	E. Social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
Entre 1% y 25%	29,1	33,3	33,3	27,2	100
Entre 25,1% y 50%	12,1	33,3	33,3	11,4	-
Entre 50,1% y 75%	2,1	-	-	2,3	-
Entre 75,1% y 99%	-	-	-	-	-
100%	-	-	-	-	-
Sí (sin porcentaje)	39,7	33,3	33,3	40,9	-
Ns/Nc	17	-	-	18,2	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS. CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

parcialmente los estudios de necesidades externos, si bien su incidencia en el conjunto de la formación diseñada es inferior. (Ver **Tabla 30**).

También las **aportaciones realizadas por expertos sectoriales o formativos** son utilizadas de forma recurrente

por las entidades (81,6%), cerrando el apartado las entidades que utilizan otros instrumentos para diseñar su oferta formativa (y que generalmente hacen referencia a consultas directas a las asociaciones sectoriales, delegaciones territoriales...).

34. A lo largo de todo el análisis se ha optado por utilizar un único decimal, para facilitar la lectura de los resultados. Particularmente en el caso de los planes no sectoriales el y debido a su reducido número, en muchos casos los porcentajes son periódicos puros y resulta difícil el redondeo, a pesar de lo cual la suma se ha considerado 100, obviando este problema.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 31: Opinión sobre el Plan de Referencia (% verticales)

	Total	Autónomos	E. Social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
Satisfactorio	56,7	33,3	-	57,6	100
Mejorable	28,4	33,3	66,7	28,0	-
Claramente mejorable	13,5	-	33,3	13,6	-
Ns/Nc	1,4	33,3	-	0,8	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS. CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Tabla 32: Planes de formación consolidados (% verticales)

	Total	Autónomos	E. Social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	5,7	-	66,7	4,5	-
2	27,6	-	33,3	28,0	33,3
3	51,8	33,3	-	54,5	-
4	9,9	-	-	10,6	-
Ns/Nc	5,0	66,7	-	2,3	66,7
Media	2,69	3,00	1,33	2,73	2,00

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS. CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

Planes de Referencia

La importancia de los Planes de Referencia como marco al que deben ajustarse las ofertas formativas de las entidades, ha llevado a tratar de identificar cómo valoran su utilidad. Si prácticamente la totalidad de las entidades tiene conocimiento de estos marcos de referencia (de las 141 que han respondido al cuestionario, 139 han declarado conocerlos), la valoración sobre su calidad como referente formativo se encuentra más diversificada.

Mientras que 80 entidades (el 56,7% del total) consideran que los Planes de Referencia son satisfactorios, **59 entidades (el 41%) apuntan la existencia de un espacio de mejora** (para el 13,5% el margen es, además, notable). (Ver **Tabla 31**).

Los **aspectos mejorables** más mencionados tienen que ver con incorporar más acciones específicas del sector o la inclusión de un mayor número de acciones vinculadas al catálogo de certificados de profesionalidad. Otra mejora necesaria, a juicio de las entidades, está relacionada con el sistema de valoración técnica de planes en base al porcentaje de prioridades de las acciones formativas solicitadas, que se considera que desvirtúa la finalidad de la referencia sectorial.

También en algún caso se subraya el hecho de que las prioridades asignadas a algunas acciones formativas no se correspondan realmente con las necesidades del mercado de trabajo.

Inciendo sobre este punto, en el cuestionario se planteaban una serie de afirmaciones relativas a los Planes de Referencia Sectorial sobre las que las entidades han expresado sus valoraciones.

Así, respecto a si los Planes de Referencia se encuentran consolidados, un 61,7% de las entidades están de acuerdo o totalmente de acuerdo mientras que un 33,3% está poco de acuerdo o en desacuerdo. (Ver **Tabla 32**).

Sobre la afirmación de si existen o no contenidos formativos no suficiente o adecuadamente cubiertos y que pueden ser ampliados, algo más de la mitad de las entidades está en desacuerdo con esta afirmación mientras que el resto (son el 40,4%) la corrobora. (Ver **Tabla 33**, en página siguiente).

La última afirmación a valorar es la de si existen perfiles no suficiente o adecuadamente cubiertos y que pueden ser completados. Nuevamente, las valoraciones de las entidades se encuentran divididas, ya que aunque las valoraciones positivas se sitúan en torno al 50% en porcentajes similares a los anteriores, en este caso hay un número ligeramente superior de no respuestas. (Ver **Tabla 34**, en página siguiente).

Valoración general del diseño del plan

El grado de satisfacción con respecto al diseño del plan de formación en la gran mayoría de las entidades es alto o muy alto (90,1%), correspondiendo las escasas valora-

Tabla 33: Contenidos formativos no suficientemente cubiertos (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	14,2	-	-	13,6	66,7
2	36,2	33,3	-	37,9	-
3	22,7	-	33,3	23,5	-
4	17,7	-	66,7	16,7	33,3
Ns/Nc	9,2	66,7	-	8,3	-
Media	2,48	2,00	3,67	2,47	2,00

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

Tabla 34: Perfiles no suficientemente cubiertos (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	5,0	-	-	5,3	-
2	45,4	33,3	-	46,2	66,7
3	19,1	-	-	20,5	-
4	16,3	66,7	100	12,9	33,3
Ns/Nc	14,2	-	-	15,1	-
Media	2,55	3,33	4,00	2,48	2,67

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

Tabla 35: Grado de satisfacción con el Diseño del Plan de Formación (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total	100	100	100	100	100
1*	0,7	-	-	0,75	-
2	8,5	-	-	9,1	-
3	70,2	66,6	100	69,0	100
4	19,9	33,3	-	20,4	-
Ns/Nc	0,7	-	-	0,7	-
Media	3,1	3,33	3	3,1	3

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

ciones negativas únicamente a planes sectoriales. (Ver **Tabla 35**).

A pesar de esta satisfacción generalizada, las entidades consideran que las dificultades que se les plantean a la hora de diseñar el plan son altas o muy altas (como se verá, debido principalmente al escaso tiempo para el diseño y presentación del plan, a las dificultades para llevar a cabo modificaciones o a lo que se consideran “excesiva burocracia”). Sólo una de cada cuatro (23,4%) opina que esta dificultad es baja o muy baja. (Ver **Tabla 36**, en página siguiente).

De forma general, como **principales fortalezas**, se señalan el conocimiento del sector, un alto grado de compromiso y colaboración de las entidades, la experiencia previa en el diseño de planes formativos –y en este sentido se apunta una evolución positiva del diseño de los planes- o disponer de personal altamente cualificado y contar con el compromiso de los agentes sociales del sector.

En algún caso se han realizado referencias a los cambios normativos (posteriores a la convocatoria 2006) considerando positivamente la posibilidad de incluir a participantes empleados y desempleados.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 36: Grado de dificultad del diseño del plan de formación (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	4,3	-	-	4,5	-
2	19,1	-	-	20,5	-
3	54,6	66,7	66,7	54,5	33,3
4	20,6	33,3	33,3	18,9	66,7
Ns/Nc	1,4	-	-	1,5	-
Media	2,93	3,33	3,33	2,89	3,67

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

Tabla 37: Conocimiento de las convocatorias³⁵ (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
A través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo	74,5	100	66,7	73,5	100
A través de los medios de comunicación (prensa)	19,1	-	-	20,5	-
Mediante información proporcionada por los Agentes Sociales	56,7	-	33,3	58,3	66,7
A través de otros medios (entidades colaboradoras...)	16,3	-	66,7	15,9	-
Ns/Nc	2,8	-	-	3,0	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Como **aspectos críticos** o dificultades en el diseño, se señalan también cuestiones diversas, tales como el escaso tiempo del que se dispone para diseñar y presentar los planes y las dificultades y exceso de gestión que comporta su posterior modificación. Esta cuestión es puesta de relieve, desde diferentes perspectivas, por varias entidades, que subrayan su importancia, en sectores en los que se constatan dificultades para cubrir las demandas formativas existentes en ámbitos sujetos a cambios constantes derivados de la normativa o a la rápida implementación de nuevas tecnologías.

A esta demanda de mayor flexibilidad de adaptación se suma también, como elemento más destacado, la necesidad de incluir formación más específica en el Plan de Referencia, y que este sea realmente de carácter sectorial. Se señalan también, como aspectos críticos, la comunicación, a posteriori, de los requisitos técnicos precisos para el diseño de los planes, las diferencias temporales en las convocatorias, la escasa financiación para la detección de necesidades formativas o, incluso, la dificultad para adaptar esta formación (duración y contenidos), al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Las sugerencias **propuestas** están en sintonía con los aspectos presentados como críticos o susceptibles de mejora. Entre estos se plantea ampliar los plazos existentes entre la convocatoria y la presentación del plan, aumentar el

apoyo técnico para el diseño de los planes, la comunicación de los requisitos técnicos con carácter previo al diseño, flexibilizar la adaptación de los planes en caso de necesidades formativas sobrevenidas, o cambiar la prioridad de algunas acciones.

Algunas entidades también destacan la utilidad de los convenios bianuales o la necesidad de que las acciones formativas se adecuen a unidades de competencia que puedan ser incorporadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Para cerrar este apartado, una entidad considera que deberían incluirse, en los planes intersectoriales de autónomos, determinadas acciones específicas demandadas por sectores emergentes que, siendo "minoritarios requieren una consideración específica", y se sugiere también por parte de una organización sindical que los planes agrupen a los sectores afines.

La difusión del plan

En el ámbito de la difusión se han abordado dos cuestiones diferentes. La primera hace referencia a cómo **se difunden las convocatorias** para la solicitud de las ayudas a la financiación de los planes, es decir, la difusión relacionada con las entidades beneficiarias. (Ver **Tabla 37**).

35. Respuestas múltiples, porcentajes verticales superiores al 100%.

Como se observa, aunque son varias las entidades que reciben información a través de diferentes vías, las más comunes son la propia Fundación Tripartita (que sirve para que tres de cada cuatro entidades solicitantes conozcan la convocatoria) y los agentes sociales (representantes de las organizaciones patronales y sindicales). La propia naturaleza de las organizaciones, así como la reiteración de su presencia en convocatorias de diferentes años (por normativa solo determinadas organizaciones pueden ser beneficiarias de las subvenciones dirigidas a la formación de oferta), hace que sea muy escasa la incidencia de otros medios de información (prensa, entidades colaboradoras...).

El segundo ámbito, y más relevante al objeto de la evaluación, es conocer cómo **se difunde la oferta formativa**, los “planes”, para tratar de definir si las fórmulas utilizadas pueden incidir en aspectos como la multiparticipación o cobertura de la formación. (Ver **Tabla 38**).

Nuevamente cabe señalar que **las entidades beneficiarias tienden a utilizar más de un canal para difundir sus planes formativos**. La vía preferente parece la asunción directa de esta difusión, a la que recurren dos de cada tres entidades, y es también el canal que tiene una mayor incidencia (porcentaje de utilización). Sin embargo, el análisis permite también destacar la importancia que en la difusión de la oferta formativa tienen tanto las entidades cola-

boradoras como los centros que imparten la formación. (Ver **Tabla 39**).

En el ámbito específico de las empresas como canal de difusión, se ha consultado si la difusión se ha realizado a través de la dirección de las empresas o las Representaciones Legales de los Trabajadores. Si bien son las RLTs las más frecuentemente utilizadas para esta difusión, cabe destacar que casi tres de cada cuatro entidades que canalizan la difusión a través de las empresas, utiliza también las direcciones de las empresas como medio de divulgación de su oferta.

Herramientas

Al analizar las principales herramientas³⁶ de difusión/comunicación del plan, se observa que las entidades dan preferencia a unas sobre otras. En el cuestionario se diferenciaba la potencial utilización de herramientas diferentes en función de los colectivos a los que se dirigen:

- Trabajadores en general.
- Trabajadores que han seguido cursos en otras convocatorias.
- Empresas (Dirección y/o RLT) para su posterior difusión entre los trabajadores.

Tabla 38: Difusión de las acciones formativas (% verticales)

	Total	Autónomos	E. Social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
La asume directamente	67,4	66,7	100	66,7	66,7
La canaliza a través de entidades colaboradoras	53,2	100	100	50,8	66,7
La canaliza a través de centros	52,5	-	33,3	55,3	-
La canaliza a través empresas	26,2	-	66,7	26,5	-
Otros canales	5,0	-	-	5,3	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Tabla 39: Canales de difusión utilizados y grado de utilización

Canales de difusión	% de entidades que lo utilizan	% medio de utilización
Asume directamente	67,4	35,9
Entidades colaboradoras	53,2	26,0
Centros impartidores	52,5	17,4
Empresas del sector	26,2	16,2
Otros medios	5,0	4,3

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS. CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

36. La anterior cuestión se relacionaba con los principales canales utilizados por las entidades, mientras que ahora se profundiza en los instrumentos empleados, en la difusión del plan. Se puede estar haciendo referencia a los utilizados por otros diferentes canales (por ejemplo, las entidades colaboradoras o los centros de formación podrían dirigirse a empresas...).

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 40: Grado satisfacción con la difusión del plan (porcentajes verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	0,7	-	-	0,8	-
2	0,7	-	-	0,8	-
3	58,2	33,3	66,7	58,3	66,7
4	37,6	66,7	33,3	37,1	33,3
Ns/Nc	2,8	-	-	3,0	-
Media	3,36	3,67	3,33	3,36	3,33

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

Tabla 41: Grado de dificultad de la difusión (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía Social	Sectorial	Intersectorial
Total	100	100	100	100	100
1*	19,1	-	33,3	18,9	33
2	48,9	66,7	33,3	48,5	66,7
3	16,3	-	-	17,4	-
4	12,1	-	33,3	12,1	-
Ns/Nc	3,5	33,3	-	3,0	-
Media	2,22	2,0	2,33	2,23	1,67

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

En el caso de las herramientas dirigidas a los trabajadores en general, un gran número de entidades, un 46%, pese a reconocer su importancia no determinan a qué nivel las utilizan. Sin embargo, casi una de cada tres entidades las considera importantes (responde 3 en una escala del 1 al 3) y la mejor forma de informarse de las posibilidades que tienen para acceder a la formación.

Dentro de este apartado o grupo de herramientas dirigidas a trabajadores en general distinguimos 3 subtipos: cartelería, prensa y un apartado dónde se incluyen otras herramientas no recogidas en las dos anteriores.

La mayoría de las entidades han recurrido en sus planes tanto a la cartelería (76%) como a la prensa (54%) para dar a conocer su oferta formativa, aunque la mitad han recurrido también a otras fórmulas: envíos por correo postal, correo electrónico, teléfono, fax, circulares informativas, información directa a los trabajadores a través de las secciones sindicales y de los comités de empresa, folletos, catálogos etc. Además, el grado de importancia que se otorga a estas otras herramientas es elevado.

Resultaba también relevante conocer cómo se dirigían las entidades **a los trabajadores que han participado anteriormente en otros cursos de formación**. La primera conclusión es que las entidades señalan que en un 83% de los casos difunden su oferta formativa entre estos trabajadores. Para ello, utilizan los correos electrónicos (herramienta muy uti-

lizada por las entidades y a la que un 26,3% de las entidades encuestadas considera de gran importancia) el correo postal (menos utilizado que el e-mail) o el teléfono (un 70% de las entidades lo utiliza como herramienta de difusión /comunicación). También se han empleado otras herramientas no contempladas en el cuestionario, como las asambleas y reuniones de comités, los responsables sectoriales y territoriales, secciones sindicales estatales o los contactos entre trabajadores, aunque sólo suponen el 7% de las respuestas.

Respecto a las herramientas dirigidas a las empresas, un 87,2% las utiliza otorgándoles una importancia diversa. La mayor parte utiliza faxes o correos electrónicos (un 84,4%). Las visitas y entregas de documentación, aunque menos frecuentes (60,3%), son valoradas como importantes por el 21% de las entidades. También la prensa y las revistas son utilizadas pensando en las empresas, aunque en menor medida que el resto de instrumentos (36,2%).

En lo que se refiere al grado de satisfacción con la difusión del plan, casi la totalidad de las entidades consultadas (el 95,7%), señalan un nivel de satisfacción alto o muy alto, por lo que no parece ser este un aspecto especialmente problemático. (Ver **Tabla 40**).

Confirmando esta idea, la mayoría de las entidades señala que la dificultad que supone la difusión del Plan es baja o muy baja (más de dos de cada tres), aunque, un 28% sí encuentra dificultades en este campo. (Ver **Tabla 41**).

A nivel cualitativo, las entidades participantes han destacado como **principales fortalezas de la difusión** de los planes, el alto grado de implicación de las empresas participantes, la fluidez de comunicación con las empresas y/o entidades más representativas del sector de las entidades, lo que confiere una gran proximidad con los potenciales participantes. Algunas entidades señalan también como aspectos positivos una mayor facilidad derivada de la continuidad en la gestión de planes de formación y de las mejoras que en la difusión han permitido las nuevas tecnologías de la información.

La **principal dificultad** estribaría en el diferente nivel en el acceso a esta difusión por parte de los trabajadores (confirmando así una cierta falta de equidad en el acceso), señalándose también en algún caso la conveniencia de que la difusión pudiera tener una mayor cabida en la imputación de costes.

Las **sugerencias** presentadas se centran en mejorar la difusión a través de campañas institucionales, extensas, que acerquen la información, llegando a plantearse que la Fundación Tripartita desarrolle espacios de consulta más efectivos (sitio Web) o que se realicen visitas informativas a los centros de trabajo.

La Impartición de la Formación

En este apartado se ha buscado conocer cómo desarrollan la formación las entidades, así como las valoraciones que realizan sobre las acciones formativas o su calidad y otros aspectos.

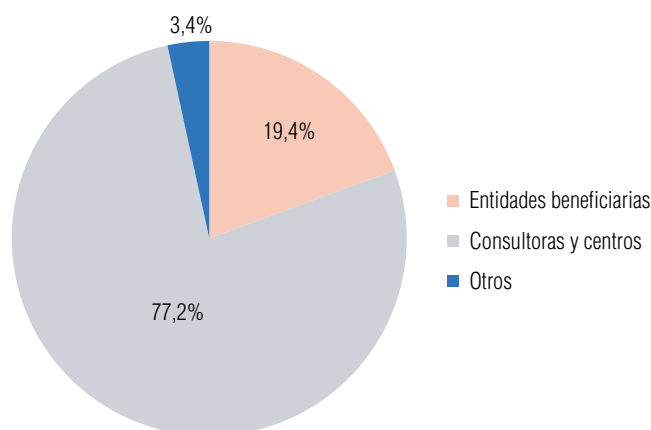
En cuanto a la fórmula de impartición utilizada, se ha valorado si las entidades utilizan:

- Profesorado propio o reclutado al efecto.
- Entidades especializadas (diferenciando entre Centros de Formación y Consultoras).
- Combinan ambas fórmulas.

De acuerdo con los resultados, solamente el 26% de las entidades optan por una modalidad “única” de impartición –bien “interna” o “externa”. De estas, solo en torno al 7% desarrolla prácticamente en su totalidad la impartición de la formación de forma “interna”. Así pues, el recurso a entidades formadoras externas, bien consultoras o bien centros de formación se encuentra totalmente generalizado en el sistema.

Además, en el intento de cuantificar qué formación es impartida de forma externa o interna –y siempre con las limi-

Gráfico 30: Distribución de la formación según entidad impartidora



FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS. CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

taciones de la prospección realizada³⁷- se observa que es la formación “externa” la mayoritaria. (Ver **Gráfico 30**).

Respecto de la utilización de entidades externas para impartir la formación, aunque el número de entidades que utilizan tanto consultoras como centros de formación es similar, parece que la incidencia de las consultoras sería algo superior. En “otros” se han englobado administraciones públicas –que certifican determinadas formaciones-, empresas, y otros formadores.

En cuanto a las **modalidades de impartición** que se han utilizado en los planes de la convocatoria, se ha preguntado a las entidades por el grado de utilización de cada una de ellas en su plan.

Presencial: Esta modalidad es mayoritariamente utilizada por las entidades (el 83,7% así lo señalan), siendo muy escasas las que la utilizan como modalidad única (6,4% del total). Las entidades valoran que la incidencia media de la formación presencial en sus planes³⁸ es cercana al 40%.

A distancia: Casi dos de cada tres entidades señalan que cuentan también con esta modalidad en sus planes, aunque en este caso una de cada cuatro afirma no utilizarla. Solamente una de las 141 entidades encuestadas utiliza la formación a distancia en el 100% de sus acciones. La media de utilización de esta modalidad es de 17,3.

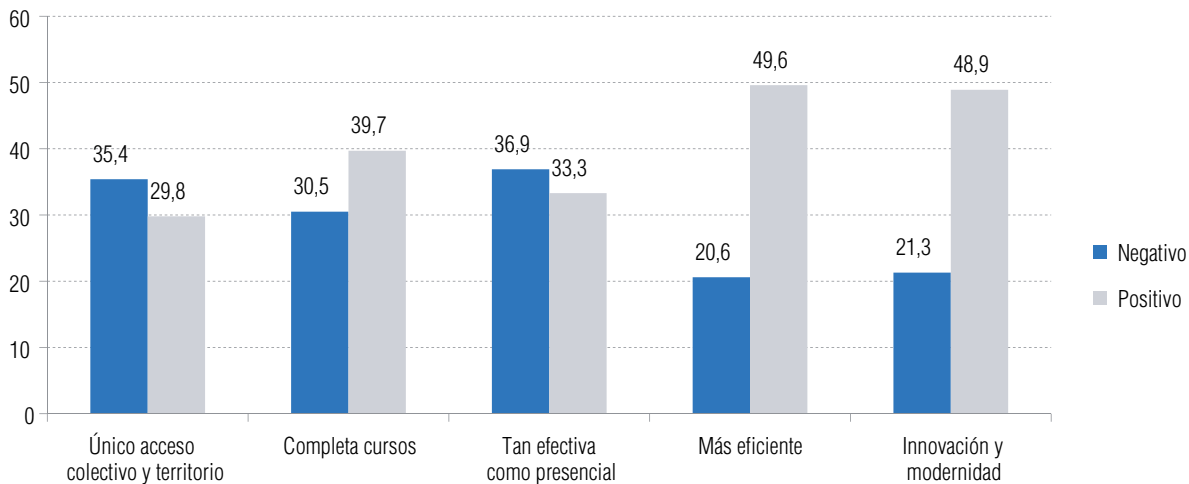
Teleformación: Un 70% de las entidades utiliza la teleformación aunque lo hace en distinto grado. Así, sólo un 4,3% la emplea en el 100% de sus acciones formativas, mientras que un 20% de las entidades no la utilizan. La media es de 32,6.

37. La estimación en términos cuantitativos se ha limitado al 45% de las entidades participantes en el estudio (63).

38. Se cuenta con los resultados globales de la convocatoria, que reflejan un 50% de participantes formados en modalidad presencial con un presupuesto cercano al 44%. Es decir, en la muestra de entidades que han respondido a la evaluación se produce un cierto sesgo hacia modalidades no presenciales, y en particular hacia la teleformación.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 31: Valoraciones sobre la teleformación



FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Mixta: la mixta combina presencial y a distancia. De entre las diferentes modalidades, esta es la menos frecuente, aunque solo algo más de la mitad de las entidades la incluye en sus planes (52%). La media de utilización es de 11,2.

Dado el fuerte crecimiento que han tenido en los últimos años las formaciones no presenciales, así como algunas dificultades y discrepancias registradas en relación a su seguimiento y aseguramiento de la calidad, se ha consultado a las entidades sobre diversos aspectos relacionados con estas modalidades.

Al analizar la teleformación o formación a distancia utilizada por las entidades, se ha pedido a estas que valoren su grado de conformidad con una serie de afirmaciones:

- Es la única manera de desarrollar la formación para este colectivo o territorio.
- Facilita la cobertura de los cursos que de otro modo tendrían menos alumnos.
- Es pedagógicamente tan efectiva y satisfactoria como la formación presencial.
- Es económicamente más eficiente.
- Es un elemento de imagen asociado a la innovación y a la modernidad de la formación.

Las respuestas obtenidas se han agrupado en dos bloques: “negativo”, cuando las valoraciones de las entidades han sido 1 o 2 (es decir, en desacuerdo con la afirmación) y “positivo”, cuando las entidades han valorado con un 3 ó un 4 estas afirmaciones. En teleformación se han registrado en torno a un 30% de no respuestas. En formación a distancia

estos valores han ascendido al 35,5%. (Ver **Gráfico 31**). Como se observa, en teleformación las entidades valoran particularmente la eficiencia e innovación que introduce esta modalidad, así como la posibilidad de desarrollar cursos con más alumnos, mientras que la efectividad pedagógica o la satisfacción que genera la formación se ve más cuestionada. (Ver **Gráfico 32**, en página siguiente).

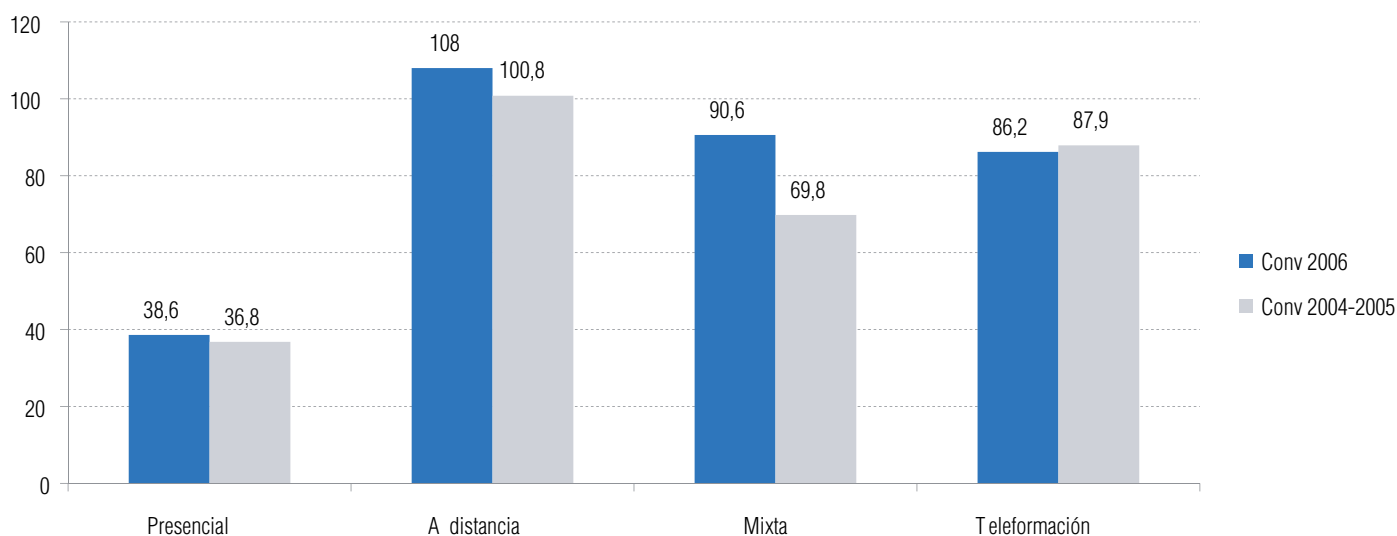
En la formación a distancia la única valoración claramente positiva es la económica, mientras que la efectividad pedagógica de esta formación parece ponerse en cuestión.

El grado de satisfacción de las entidades con la formación impartida en la convocatoria es para la gran mayoría alto o muy alto: casi 9 de cada 10 entidades lo han valorado así. Sólo 12 entidades lo han valorado como bajo, todas ellas en el ámbito de los planes sectoriales. (Ver **Tabla 42**, en página siguiente).

Anteriormente se han recogido valoraciones sobre el diseño de la formación. En este campo, se quería conocer también cuál es la importancia que las entidades otorgan a la planificación en cuanto a su incidencia en la calidad de la ejecución.

Para la gran mayoría de las entidades, esta es una actividad muy importante para favorecer la calidad de la impartición (3,45 en una escala de 1 a 4). (Ver **Tabla 43**, en página siguiente).

Respecto a las dificultades que las entidades beneficiarias encuentran a la hora de impartir la formación de sus planes, estas no parecen ser excesivas para el conjunto de las entidades, obteniéndose un valor medio moderado de 2,7 (aunque el 11,3% las califica como muy altas). Estas dificultades vendrían principalmente asociadas a las característi-

Gráfico 32: Valoraciones sobre la formación a distancia

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Tabla 42: Grado de satisfacción con la impartición del plan (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	-	-	-	-	-
2	8,5	-	-	9,1	-
3	61,7	66,7	33,3	62,1	66,7
4	26,2	33,3	66,7	25,0	33,3
Ns/Nc	3,5	-	-	3,8	-
Media	3,18	3,33	3,67	3,17	3,33

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

Tabla 43: Importancia del nivel de planificación (porcentajes verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	-	-	-	-	-
2	7,8	-	33,3	7,6	-
3	38,3	33,3	33,3	37,9	66,7
4	51,1	66,7	33,3	51,5	33,3
Ns/Nc	2,8	-	-	3,0	-
Media	3,45	3,67	3,0	3,45	3,33

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

cas de algunos sectores, así como a la formación desarrollada en el ámbito de las entidades de la economía social. (Ver **Tabla 44**, en página siguiente).

Se preguntaba también por la calidad de los docentes relacionándola con las posibilidades de contratación que deri-

van de la financiación de la convocatoria. La valoración de las entidades es claramente positiva: el 84,4% la considera alta o muy alta. Aunque las muestras de algunos tipos de planes son muy limitadas, las valoraciones en autónomos y economía social a este respecto son inferiores a la media,

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 44: Dificultad de la impartición del plan (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	2,8	-	-	3,0	-
2	31,2	66,7	-	31,8	-
3	46,8	-	66,7	46,2	100
4	11,3	-	33,3	11,4	-
Ns/Nc	7,8	33,3	-	7,6	-
Media	2,72	2,0	3,33	2,71	3,0

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

Tabla 45: Nivel de calidad de docentes y medios (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
1*	2,1	-	-	2,3	-
2	12,1	33,3	66,7	10,6	-
3	70,2	66,7	33,3	70,5	100
4	14,2	-	-	15,2	-
Ns/Nc	1,4	-	-	1,5	-
Media	2,98	2,67	2,33	3,0	3,0

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

* 1 en desacuerdo, 4 totalmente de acuerdo

y para tres planes sectoriales, los recursos asignados son claramente insuficientes para garantizar una adecuada calidad formativa. (Ver **Tabla 45**).

Las **principales fortalezas** que a nivel cualitativo son destacadas por las entidades en cuanto a la impartición de la oferta formativa, derivan principalmente de valoraciones de mejora que las entidades consideran que aportan como:

- la impartición de cursos específicos (“que capacitan al trabajador y son adaptados en fechas y horarios a los participantes”), diseñados para el sector y ofrecidos a través de diferentes modalidades, o
- la experiencia y calidad del personal docente.

También algunas entidades señalan una mejora del contexto, con una mayor percepción de la necesidad de la formación entre trabajadores y empresas, o las ventajas que ofrece la teleformación al acercar la formación a grupos homogéneos, ubicados en lugares diferentes del territorio.

Como principal aspecto crítico, destaca, por el número de entidades que lo menciona, la escasa cuantía dedicada al pago del personal docente; hecho que repercutiría en la dificultad para conseguir docentes de calidad y/o para la im-

partición de algunas modalidades formativas, o llegaría a impedir cubrir necesidades formativas expresamente manifestadas y definidas.

Otras dificultades señaladas serían la dispersión de los participantes para el desarrollo de acciones formativas en modalidad presencial, el bajo nivel formativo de la población destinataria o sus dificultades idiomáticas e incluso, la dificultad de mantener los temarios formativos actualizados en sectores sometidos a cambios.

Es decir, la perspectiva sobre la calidad de la formación impartida, su adaptación a las necesidades de trabajadores y tejido productivo, partiendo de una valoración global positiva es diversa, y así algunos sectores sitúan el énfasis en las necesidades de mejora, mientras que otros valoran positivamente la evolución conseguida en los últimos años.

Las sugerencias planteadas pasan por incrementar la cuantía de los módulos económicos, en algunos casos situando el énfasis en la formación presencial. Se apunta también la importancia de facilitar formación en el propio puesto de trabajo (inviabile a través de esta financiación) y otros aspectos tales como mejorar, a través de la formación, los métodos de trabajo, controlar la calidad, incorporar nuevas formas de organización, etc.

Coordinación con otras ofertas formativas

En un contexto más global de desarrollo de la convocatoria, se ha consultado a las entidades sobre cómo se coordinan los Contratos Programa estatales con otras formaciones. Los resultados señalan que, principalmente, las entidades participan en Contratos Programa autonómicos (el 41,8%), mientras que la combinación de formación de oferta y formación de demanda está menos extendida (12,8%). La participación en otras formaciones (financiadas por algunos Ministerios, formación ocupacional...) es algo superior (19,9%). (Ver **Tabla 46**).

A nivel cualitativo, la respuesta de las entidades a la pregunta formulada acerca de qué podría mejorar la coordinación y sinergias entre las diferentes iniciativas de formación existentes, se ha centrado en homogeneizar o unificar diferentes aspectos de las mismas:

- Plazos.
- Criterios.
- Requisitos del alumnado, porcentajes de participación de trabajadores y desempleados.
- Documentación.
- Procedimientos/herramientas de gestión.
- Justificación.

En resumen: ... “una norma única y común (homogénea) que evite confusiones o equívocos en la gestión (...) y que se exija la misma calidad tanto de la formación como de los materiales, en todas las iniciativas”.

En esta misma línea, mencionan el sistema de Bonificaciones, señalando que no es suficientemente conocido cuando constituye un complemento idóneo para los Contratos Programa, y solicitan la coordinación de las diferentes administraciones implicadas en cuanto a los catálogos de acciones formativas para una misma ocupación, con el fin de que el procedimiento sea homogéneo.

En relación con las repercusiones concretas u operativas que plantea para la formación de los trabajadores la **unificación de los subsistemas de formación continua y ocupacional** en el subsistema de formación para el em-

pleo, **la mayor parte de las entidades considera que su carácter es positivo.**

Entre las valoraciones negativas, como se ha señalado ya, inferiores en número, se enuncian dificultades a la espera de normativa de convalidación o los obstáculos derivados de la adaptación de los procedimientos de gestión e incluso de la “filosofía de trabajo”.

Respecto a la **formación y su vinculación al sistema nacional de cualificaciones**, se formula una última pregunta sobre las expectativas que genera el desarrollo de dicho sistema, a través de los certificados de profesionalidad, sobre el reconocimiento de competencias adquiridas por aprendizajes no formales, y sobre si, en su opinión, existe suficiente conocimiento y reflexión sobre estos temas.

En relación con las repercusiones del reconocimiento de competencias adquiridas por aprendizajes no formales, desde algunos sectores se destaca que puede permitir una mayor profesionalización del sector gracias a la existencia de acciones formativas diseñadas al efecto a través del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), que servirá, además, para que personas “con gran experiencia profesional pero poca formación acreditada consigan una vía mediante la cual obtener reconocimiento por el trabajo que desempeñan”; asimismo “permitirá una acreditación de los conocimientos con validez en todo el Estado” y también se indica que “hay que reconocer las competencias de aprendizaje no formal, que en ocasiones son más importantes que las formales”.

En cuanto a las expectativas generadas en la formación para el empleo por el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional a través de los Certificados de Profesionalidad y la reflexión sobre la materia, las valoraciones recogidas son diversas y reflejan desde su consideración como una oportunidad hasta una anunciada “malversación de dichas Cualificaciones con previsión de un paulatino deterioro de la formación de carácter más específico, no incluida dentro del sistema”, pasando por considerar que su valor es “relativo” y si bien **predominan las valoraciones positivas.**

En el marco de estas posiciones encontradas sobre los efectos positivos o negativos de la incorporación de la for-

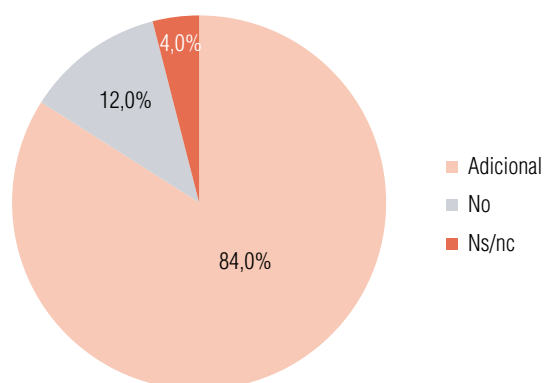
Tabla 46: Participación de la entidad en ofertas formativas diversas (% verticales)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
Sistema de Bonificaciones de Formación Continua	12,8	-	-	13,6	-
Contratos Programa autonómicos	41,8	100	-	40,2	100
Otros: especificar	19,9	33,3	-	18,2	100
Ns/Nc	53,2	-	100	54,5	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 33: Evaluación adicional a cuestionarios Fundación Tripartita



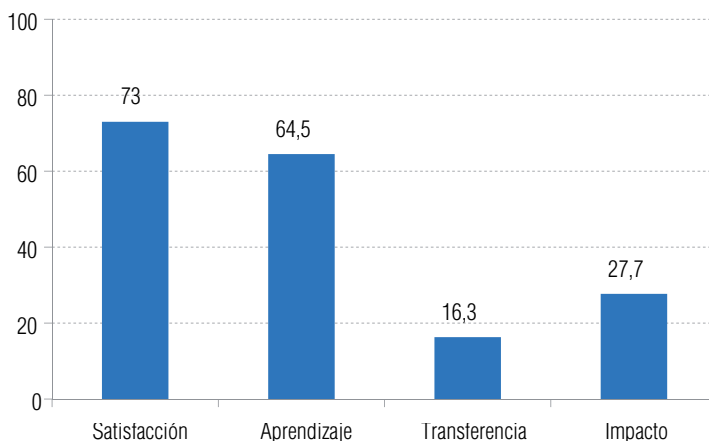
FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

mación continua al SNCFP, se valora en cualquier caso la necesidad de una mayor información y debate sobre el tema, para que los trabajadores estén informados y se consiga “alcanzar un alto grado de compromiso y participación de todos los agentes”. Desde la perspectiva más crítica, se destaca la complejidad de la transformación que se aborda en su conjunto, incluyendo la dificultad de comparar modelos de aprendizaje informal y formal.

Prácticas de evaluación

Para finalizar este análisis, se ha incluido un bloque de cuestiones dirigidas a conocer el nivel de implantación de la evaluación en la formación de oferta. Destaca, en primer lugar, que la gran mayoría de las entidades señalan que utilizan otros sistemas o herramientas de evaluación además

Gráfico 34: Niveles de evaluación (% sobre el total de entidades)



FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

de los cuestionarios de evaluación de la Fundación Tripartita. (Ver **Gráfico 33**).

Entre quienes realizan evaluaciones adicionales, **la gran mayoría se mantiene en los niveles de satisfacción o aprendizaje**, siendo escasas las entidades que aplican evaluación de la transferencia al puesto de trabajo o de impacto³⁹. (Ver **Gráfico 34**).

Particularmente llamativo resulta el elevado porcentaje de entidades que declaran realizar evaluación de impacto y que, como se ha señalado ya, responde a un error en la comprensión del concepto⁴⁰, lo que confirma la escasa incidencia de las evaluaciones que superan los considerados “primeros niveles”, y la dificultad de su implementación. (Ver **Tabla 47**).

Las evaluaciones de satisfacción y aprendizaje se llevan a cabo, principalmente a través de cuestionarios y exámenes (examen de fin de curso/pruebas de aprendizaje adaptadas

Tabla 47: Nivel de evaluación (% verticales sobre entidades que realizan evaluación)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
Evaluación satisfacción	87,3	33,3	66,7	88,2	100
Evaluación aprendizaje	77,1	33,3	33,3	78,2	100
Evaluación transferencia	19,5	33,3	33,3	19,1	-
Evaluación impacto	33,1	-	33,3	34,5	-
Ns/Nc	1,7	33,3	-	0,9	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

39. En algunos casos las entidades han señalado que han desarrollado evaluación de transferencia o impacto, pero una vez contactadas para recoger posibles experiencias o buenas prácticas, se ha comprobado que se trataba de experiencias piloto, pruebas en algunos ámbitos... o en algún caso una errónea interpretación de los conceptos de evaluación incluidos.

40. Efectivamente, tiende a considerarse “evaluación de impacto” el conocimiento de cualquier tipo de efecto de la formación, incluyendo la transmisión verbal de su interés o utilidad, e incluso la permanencia de los participantes en otras acciones formativas.

Tabla 48: Momento de la evaluación (% verticales sobre entidades que realizan evaluación)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
Evaluación durante curso	72,0	33,3	-	73,6	100
Evaluación final	78,8	100	50	80	33,3
Evaluación ex - post	53,6	-	100	50,9	33,3
Ns/Nc	0,8	-	-	0,9	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Tabla 49: Organización del proceso de evaluación (% verticales sobre entidades que realizan evaluación)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
Lo realiza la entidad beneficiaria	59,3	-	33,3	60	100
Lo realiza una empresa especializada	35,6	33,3	33,3	36,4	-
Lo realiza una entidad colaboradora	63,6	66,7	33,3	65,5	-
Ns/Nc	5,9	-	-	6,4	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

a la formación) que la entidad realiza a los alumnos, junto con las evaluaciones continuas realizadas por el personal docente (observación directa). Dependiendo de la entidad y/o modalidad formativa, se hace también uso de las auto-evaluaciones (a lo largo de las Unidades Didácticas).

Las evaluaciones de la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo, inferiores en número, incluyen observación de actividades prácticas, proyectos finales, estudio de casos...

La evaluación del impacto es realizada seis meses después de finalizada la acción formativa, a través de un cuestionario telefónico dirigido a una muestra representativa de participantes; siendo esta la única información explícita que se proporciona al respecto, y que confirma la escasa aplicación de este tipo de evaluación entre las organizaciones beneficiarias de los Contratos Programa.

También se hace referencia al momento de la evaluación (durante el curso, nada más concluir o transcurrido un tiempo después de su realización), a la organización del proceso de evaluación y a las técnicas y herramientas utilizadas. Como se observa, las más frecuentes son las evaluaciones durante el curso y tras su finalización, aunque un 42% de las entidades (algo más de la mitad de quienes realizan evaluación) también efectúa un seguimiento posterior. (Ver **Tabla 48**).

La organización del proceso de evaluación se realiza de diferentes formas, aunque lo más común es combinar la

intervención de la propia entidad beneficiaria con el apoyo de empresas contratadas o de entidades colaboradoras. (Ver **Tabla 49**).

En cuanto a las técnicas y herramientas utilizadas la **aplicación de cuestionarios es la herramienta más frecuente en la evaluación** (87%), seguida de la realización de entrevistas a la que recurren un 34% de las entidades y la realización de grupos de trabajo con un 26%. Un 8% utiliza otros sistemas⁴¹ distintos. (Ver **Tabla 50**, en página siguiente).

2.2.2. Algunos puntos críticos de la formación de oferta

Diferentes estudios y análisis de la formación de oferta⁴² han venido identificando una serie de puntos críticos en la evolución de la iniciativa de Contratos Programa que se han querido contrastar con los principales actores a través de esta evaluación. Los siguientes apartados recogen las valoraciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales y de entidades formadoras⁴³.

41. Se especifican los siguientes: reuniones de la comisión de evaluación en el caso de una organización sindical, llamadas telefónicas a una muestra de participantes, y encuestas al personal docente.

42. Incluyendo la evaluación de los Contratos Programa de la Convocatoria 2004-2005.

43. Se han desarrollado dos grupos de trabajo con Comisiones Paritarias Sectoriales (con 20 representantes de Comisiones Paritarias) y un grupo de trabajo con algunas de las principales entidades formadoras que desarrollan formación de oferta (12 representantes).

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 50: Técnicas y herramientas utilizadas (% verticales sobre entidades que realizan evaluación)

	Total	Autónomos	Economía social	Sectorial	Intersectorial
Total entidades	100	100	100	100	100
Aplicación de cuestionarios	53,1	100	50	87,3	100
Realización de entrevistas	20,6	66,7	50	30,9	100
Realización de grupos de trabajo	16,0	33,3	50	26,4	-
Otros: especificar	4,6	-	-	7,3	33,3
Ns/Nc	5,7	-	-	10	-

FUENTE: CUESTIONARIO A ENTIDADES BENEFICIARIAS CONTRATOS PROGRAMA CONVOCATORIA 2006

Formación transversal y Formación específica

Tanto los representantes de las Comisiones Paritarias Sectoriales como de las entidades formadoras reconocen la **notable incidencia de la formación transversal en el sistema**, principalmente por la combinación de dos factores que se retroalimentan, si bien las entidades destacan la importancia del primero:

■ Una **mayor “demanda” de acciones transversales**.

De acuerdo con las entidades formadoras, los trabajadores que realizan cursos por cuenta propia no buscan en la mayoría de los casos acciones relacionadas con el sector en el que trabajan, sino que buscan formarse y adquirir competencias en diferentes ámbitos que les permitan incluso abrir su experiencia a otros sectores.

■ Una **mayor facilidad, por parte de las entidades formadoras, a la hora de organizar acciones formativas de carácter transversal**: las acciones transversales se pueden reproducir un mayor número de veces –la demanda potencial es superior-, suelen contar con un mayor número de docentes disponibles y no presentan algunas de las dificultades de las más frecuentes en las acciones específicas (aulas especiales, herramientas específicas...).

Se estaría así produciendo una cierta “distorsión” del modelo, de modo que la formación impartida se pone al servicio del instrumento, y no del objetivo formativo. La necesidad de “ejecutar” los planes de formación previstos también presiona en este sentido, a favor de las acciones formativas para las que se prevé una demanda, no asociada necesariamente a una mayor necesidad sectorial⁴⁴.

Existen, además, otros factores que afectan particularmente a determinados sectores, como la normativa (que no siempre reflejaría como objetivo el reciclaje del sector), la necesidad

de contar con una mayor implicación empresarial para el desarrollo de determinadas acciones formativas (acciones que deben desarrollarse en las empresas, con equipos y material de las mismas), o incluso la presencia de colectivos como los trabajadores inmigrantes que pueden requerir formación transversal de base en idiomas (español).

En cualquier caso, si bien se reconoce esta realidad de la transversalidad de la formación, que estaría afectando de forma diferente a los diferentes sectores, se apuntan también otros elementos que estarían distorsionando el análisis, **haciendo que el nivel de formación transversal “parezca” superior al que se registra realmente**:

■ Existencia de un **déficit en la terminología utilizada** para definir las acciones formativas, que lleva a considerar transversales acciones que son específicas. Por ejemplo, la Prevención de riesgos laborales en ámbitos como Construcción, Agrario... es una formación claramente específica.

■ La **diferente consideración de la transversalidad** o especificidad de una acción **en función del contexto laboral en el que se desarrolla**: así, inglés puede ser considerada formación transversal, pero en Hostelería puede ser claramente específica; o la obtención del “carnet de conducir” para un comercial también.

Es decir, que pese a que la incidencia de la formación transversal tiende a considerarse, en general (y con la salvedad de algunos sectores) elevada, los actores consideran que no es tan significativa como puede parecer en un análisis general de los datos básicos de la formación de oferta, y que requiere de una profundización en los términos utilizados.

Las modalidades no presenciales

Las modalidades de formación no presenciales han registrado un incremento muy notable en los últimos años en la

⁴⁴. En este sentido, una de las entidades participantes señala que, en alguna ocasión, al diseñar acciones formativas más innovadoras, han necesitado que transcurriera algún tiempo antes de contar con una demanda más consolidada. La necesidad de conseguir los máximos niveles de ejecución posibles no favorece la inclusión de formación “experimental”.

formación de oferta (muy superior al registrado en la formación de demanda). Esta evolución ha venido acompañada de un cierto retraso en la implementación de instrumentos de control y seguimiento adaptados a estas modalidades que ha introducido ciertas dudas sobre si se podrían estar utilizando (parcialmente) estas modalidades para evitar el mayor control de la formación presencial.

De acuerdo con las entidades participantes, la incidencia de este factor sería residual, si bien se solicita que los sistemas de seguimiento y control de la Fundación profundicen en garantizar la calidad de la formación no presencial (mejor definición de la teleformación, identificación de parámetros de calidad para las diferentes modalidades...).

También surge en este campo la constatación de la mayor duración de la formación no presencial, que tiende a equiparar el coste por participante (en la formación no presencial el coste/hora es inferior) con la formación presencial. Este aumento en la duración de la formación es atribuido a dos causas principales:

- una excesiva reducción de las horas de la formación presencial debido a la dificultad de mantener a los participantes a lo largo de todo el curso. Según esta valoración, en realidad la formación presencial debería –al menos en algunos casos- contar con una mayor duración, o dicho de otra forma, **las modalidades no presenciales permitirían la inclusión de formación más cualificante, con mayor contenido**, debido precisamente a su mayor duración.

- **la intervención del docente en el aula permite aquilatar los tiempos de formación**, concentrarlos, y reduce el tiempo de aprendizaje del alumno, por lo que incluso para un mismo contenido formativo sería normal una duración algo inferior de la formación presencial.

De acuerdo con esta visión, el fortísimo incremento de la formación no presencial sería algo natural, derivado tanto de la evolución de las nuevas tecnologías (teleformación) como de **las necesidades que cubre esta modalidad de formación**:

- permite dedicar a la formación el tiempo que los participantes puedan en el momento en que decidan;
- evita los desplazamientos hasta los centros de formación, aspecto particularmente importante en determinados territorios (ámbitos rurales, grandes ciudades...)

También se identifican **otros importantes aspectos positivos** de esta formación:

- en algunos casos, los simuladores permiten abrir nuevas expectativas a la formación, incluso permitiendo realizar formaciones que de otro modo no serían factibles (coste excesivo, por ejemplo, de salvamento marítimo)
- resulta particularmente interesante para el aprendizaje de

colectivos especialmente refractarios a la formación tradicional (jóvenes procedentes del fracaso escolar...)

Para la mayor parte de los actores existen también **limitaciones al crecimiento** de estas modalidades:

- la adquisición de determinadas habilidades (manuales, directivas...): aunque no son imposibles a través de la formación no presencial, si parecen menos eficaces bajo estas fórmulas

- la formación no presencial técnica o específica puede ser más cara de desarrollar, particularmente si los colectivos que pueden acceder a ella no son muy numerosos

- en algunos casos, se ha observado que la adaptación de los contenidos a las modalidades no presenciales ha sido deficiente (utilización de los mismos materiales que en la formación presencial), lo cual desvirtúa la formación no presencial

- algunos colectivos tienen mayores dificultades para acceder a este tipo de formación, personas de más edad, con niveles educativos bajos... no se encuentran en la mejor situación para acceder a teleformación, incluyéndose también entre las dificultades el acceso a la red y el coste del mismo

- en general, los participantes en la formación suelen preferir la formación presencial, les resulta menos costoso mantenerse en el curso (por la interrelación con los compañeros, la “obligación” de acudir a la clase, etc.)

En cualquier caso, todos los actores señalan que las modalidades no presenciales continuarán creciendo, y que en particular lo hará la formación mixta, para la que se ha acuñado el término de “telepresencial”, que combina las principales ventajas de ambas modalidades buscando optimizar los resultados del aprendizaje.

La multiparticipación

Otro punto de análisis recurrente es el número de acciones formativas que realiza una misma persona en una determinada convocatoria. Se relaciona con dos aspectos principales: la cobertura real (poblacional) de la formación y la equidad en el acceso a la formación: siguiendo el tópico, “se forman los más formados”.

Dado que la formación es un acto voluntario, es evidente que no se pueden poner obstáculos a que aquellos más formados continúen formándose, y las limitaciones en este sentido están definidas en función de los colectivos prioritarios y un número máximo de horas anuales financiadas por participante. Sin embargo, esta multiparticipación podría estar también relacionada con una falta de conocimiento de

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

las posibilidades de acceso, con una difusión de la oferta sesgada hacia los anteriores participantes, que podría introducir elementos de inequidad en el sistema.

Por un lado (preferentemente las entidades de formación), se considera que el hecho de que un trabajador participe en diferentes acciones formativas (incluso en un mismo plan) es lógico y deriva de las exigencias actuales del mercado de trabajo, que requiere tanto la adquisición de competencias en campos diversos como el desarrollo de itinerarios formativos.

Por otra parte, se apunta como causa de esta multiparticipación a un déficit en la difusión de la oferta formativa (tanto entre las empresas de menor tamaño como entre los trabajadores), aunque también se señala la falta de motivación de algunos trabajadores (y empresas) por participar en una formación que entienden que no les va a reportar ningún beneficio específico.

3. LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES

ESTE APARTADO RECOGE los principales resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a los trabajadores formados en la convocatoria 2006 de Contratos Programa. El contenido del mismo se estructura en torno a 4 grandes apartados:

- El análisis de la visibilidad y el conocimiento de la convocatoria y los agentes implicados en la misma.

- Las vías de acceso a la formación e identificación de las dificultades de acceso.

- La caracterización de la actividad formativa desarrollada, tanto en relación a las características espacio temporales como a las modalidades de impartición empleadas.

- Los resultados e impactos generados gracias a la formación impartida.

3.1. Visibilidad y conocimiento de la convocatoria y los agentes implicados en su promoción y financiación

3.1.1. Nivel de conocimiento de los diversos agentes

Los niveles de conocimiento de las entidades implicadas en la promoción y financiación de las convocatorias de Contratos Programa siguen siendo bastante limitados e incluso han descendido respecto a la edición anterior.

Durante la convocatoria 2006, el 42,1% de los participantes señala conocer la entidad que ha promovido el curso de formación en el que ha participado, frente al 53,4% en la convocatoria anterior. Algo más del 33% de aquellos que afirman conocer la entidad promotora señalan a los centros de formación (25,6%) o a la empresa en la que trabajan (7,6%) como promotoras del curso (entidades que a pesar de haber podido estar implicadas de alguna forma en la gestión o ejecución del plan de formación, no

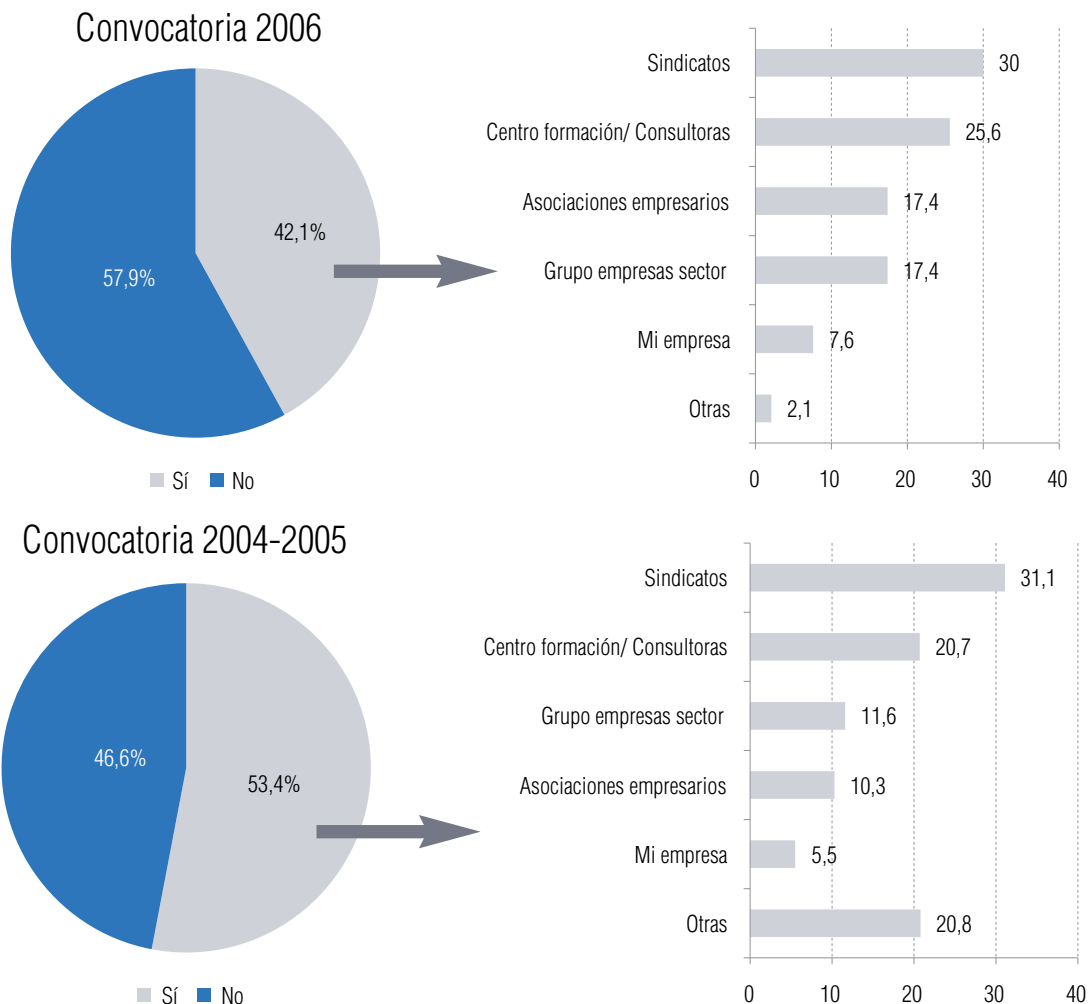
son las que han impulsado su implementación). (Ver **Gráfico 35**, en página siguiente).

La tasa de conocimiento de los organismos financiadores resulta incluso más reducida, tan solo el 26,5% afirma conocer cuál ha sido la entidad que ha financiado la acción formativa. Este porcentaje supone una reducción de 5,7 puntos porcentuales respecto a la convocatoria anterior.

El nivel de conocimiento real se reduce considerablemente, ya que un 22,6% de los participantes cree que son los sindicatos y las asociaciones empresariales las que financian estas acciones. Sin embargo seis de cada diez participantes que señalan conocer las entidades financiadoras (el 16% sobre el total de participantes) reconoce entre ellas al Fondo Social Europeo y el 34,6% la Fundación Tripartita (el 9,3% sobre el total frente a la convocatoria 2004-2005). De esta forma, tan solo una cuarta parte de los participantes en la convocatoria 2006 asocia la financiación de los planes de

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 35: Conocimiento de la entidad promotora de la acción formativa en la que ha participado



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

formación con estas dos entidades (FSE y Fundación Tripartita). (Ver **Gráfico 36**, en página siguiente).

El nivel de conocimiento de estos agentes resulta inferior en el caso de las modalidades puramente no presenciales (a distancia y teleformación), de forma que en las modalidades presenciales y semi-presenciales o mixtas, en las que existe un contacto más directo con el personal docente o el centro de formación, los niveles de conocimiento de las mismas alcanzan valores notablemente más elevados, especialmente en el caso de la entidad promotora.

De esta forma, los niveles de conocimiento resultan más elevados en los planes de economía social y planes intersectoriales, donde las modalidades presenciales y mixtas alcanzan una mayor representación.

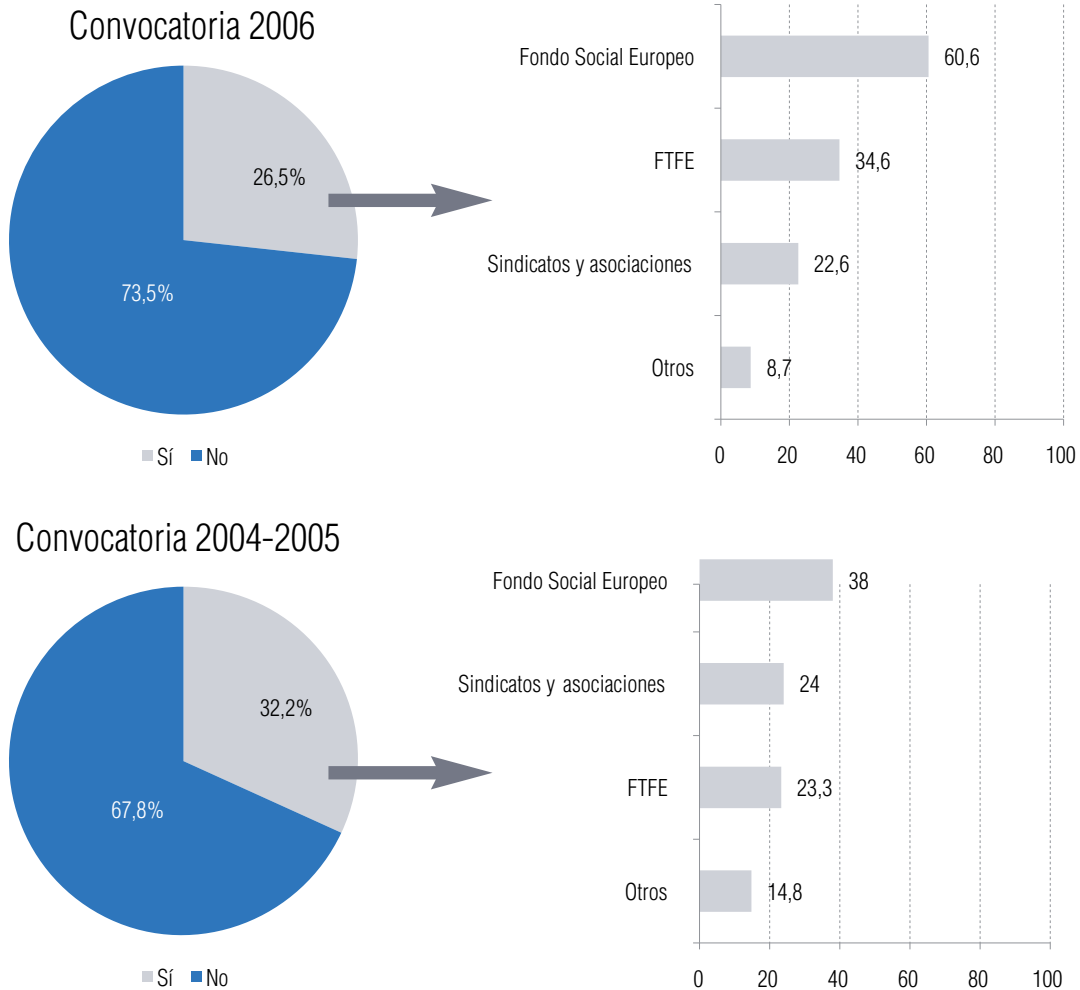
Por el contrario, entre las mujeres y el colectivo de menor edad, colectivos ambos que presentan una mayor participa-

ción en las modalidades no presenciales, el conocimiento de los citados agentes resulta más limitado. (Ver **Tabla 51**, en página 92).

3.1.2. Nivel de conocimiento de la Fundación Tripartita

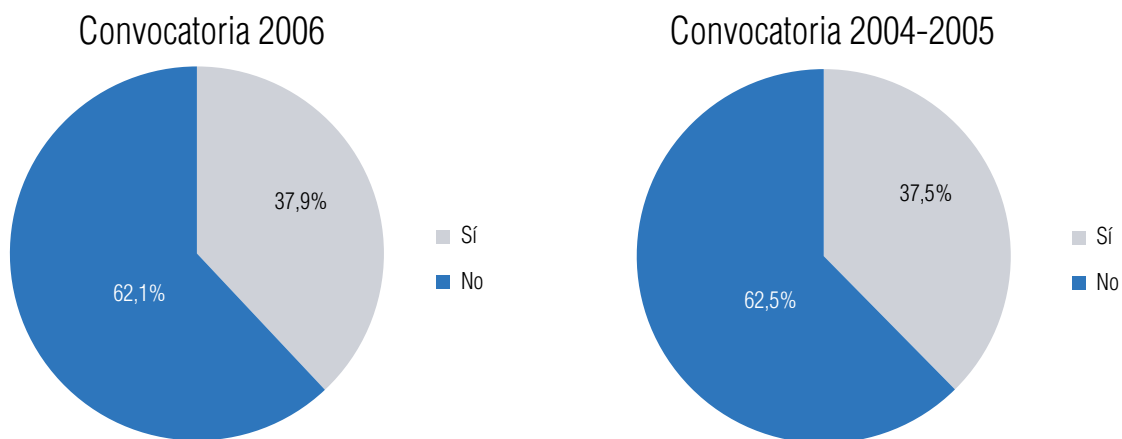
Resulta así mismo reducida la tasa de conocimiento de la Fundación Tripartita, manteniéndose en niveles similares a los de la convocatoria anterior, con el 37,9% de los participantes. (Ver **Gráfico 37**, en página siguiente).

Gráfico 36: Conocimiento de la/s entidad/es que ha/n financiado la acción en la que ha participado



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

Gráfico 37: Conoce la existencia de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Estos niveles de conocimiento aumentan considerablemente en el caso de los planes intersectoriales (60,0%) y de economía social (54,8%), asociado también a un mayor nivel de conocimiento de las entidades promotoras y financiadoras.

Tabla 51: Nivel de conocimiento de la/s entidad/es promotora/s y financiadora/s de la acción según la modalidad de impartición, el tipo de plan y el perfil de los participantes. Convocatoria 2006

	Índice de conocimiento de la entidad promotora	Índice de conocimiento de la entidad financiadora
Modalidad de impartición		
Presencial	47,0	28,0
A distancia	33,7	23,4
Mixta	46,7	27,7
Teleformación	38,0	25,5
Tipo de plan		
Sectorial	40,6	24,3
Intersectorial	55,8	42,5
Economía Social	50,6	36,7
Trabajadores Autónomos	43,9	24,7
Género		
Hombre	45,9	28,4
Mujer	39,2	24,6
Edad		
De 16 a 25	35,9	19,5
De 26 a 35	40,1	24,9
De 36 a 45	45,8	28,6
De 46 a 55	50,7	33,3
Mayores de 55	41,5	32,6
Total	42,1	26,5

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Al igual que en el caso anterior, resulta menos elevado en el caso de las mujeres (36,7%) y los más jóvenes (33,7%), si bien en este caso el nivel de conocimiento se reduce especialmente en el caso de los participantes mayores de 55 años (22,1%). (Ver **Tabla 52**).

Tabla 52: Nivel de conocimiento de la Fundación Tripartita según la modalidad de impartición, el tipo de plan y el perfil de los participantes. Convocatoria 2006

	Nivel de conocimiento de la Fundación
Modalidad de impartición	
Presencial	34,3
A distancia	38,4
Mixta	58,4
Teleformación	32,5
Tipo de plan	
Sectorial	34,8
Intersectorial	60,0
Economía Social	54,8
Trabajadores Autónomos	32,6
Género	
Hombre	39,2
Mujer	36,7
Edad	
De 16 a 25	33,7
De 26 a 35	38,5
De 36 a 45	39,9
De 46 a 55	40,1
Mayores de 55	22,1
Total	37,9

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

3.2. Acceso a la formación

3.2.1. Vías de acceso a la formación

A pesar de que se trata de formación de oferta, dirigida a los propios trabajadores, el rol informativo y de difusión que juega la empresa sigue siendo muy importante; algo más del 38% de los participantes han tenido conocimiento de la posibilidad de acceder a esta formación gracias a la difusión realizada por la empresa entre los trabajadores (tanto de forma generalizada, 29,5%, como de forma selectiva entre algunos trabajadores, 8,7%) y un 15,7% a través de otros compañeros de trabajo.

Resulta así mismo importante la labor realizada por los centros impartidores (el 20% de los participantes lo señala como principal medio de información) y las organizaciones empresariales y sindicales (14,6%). (Ver **Gráfico 38**).

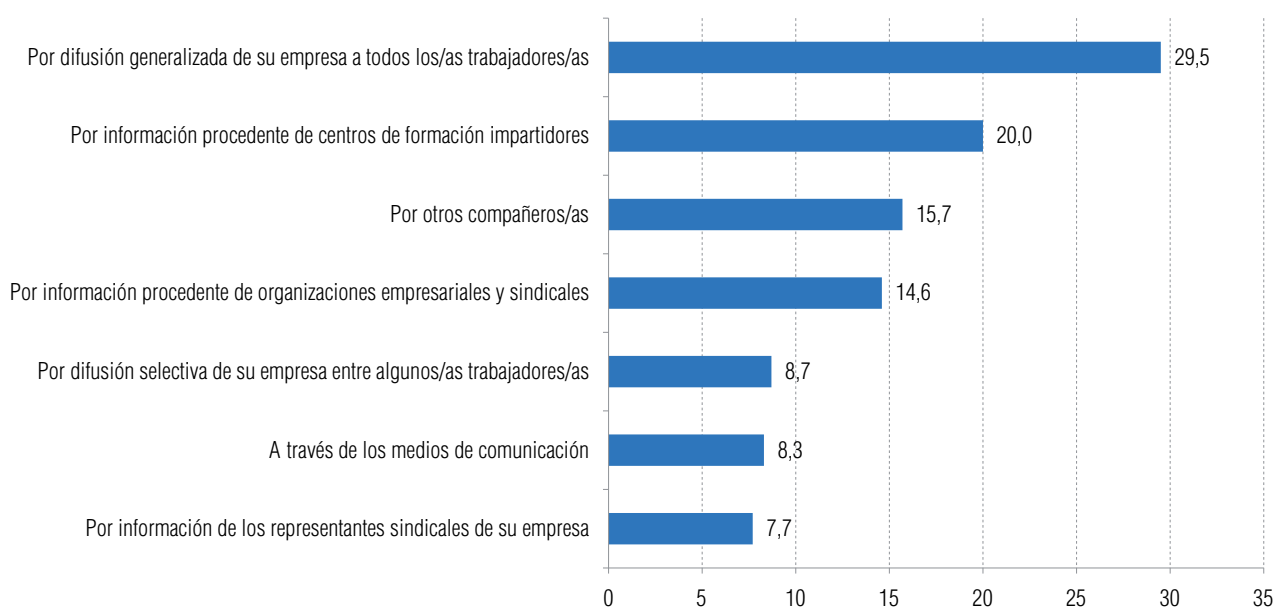
3.2.2. Iniciativa de los trabajadores al acceso a la formación

Más de 8 de cada 10 participantes han accedido a este tipo de formación por iniciativa propia, sin embargo, y a pesar de ser como ya se ha señalado con anterioridad formación de oferta, en el 16,9% de los casos ha sido la empresa la que ha inducido al trabajador a participar. (Ver **Gráfico 39**, en página siguiente).

La influencia de la empresa resulta notablemente superior en el caso de las no pymes, ya que el 27,2% de los participantes que trabajan en empresas de más de 250 empleos lo hacen inducidos por la empresa.

La presencia de responsables de recursos humanos que informen de las posibilidades formativas y optimización de las diferentes vías de desarrollo profesional no parece ajena a este hecho. (Ver **Gráfico 40**, en página siguiente).

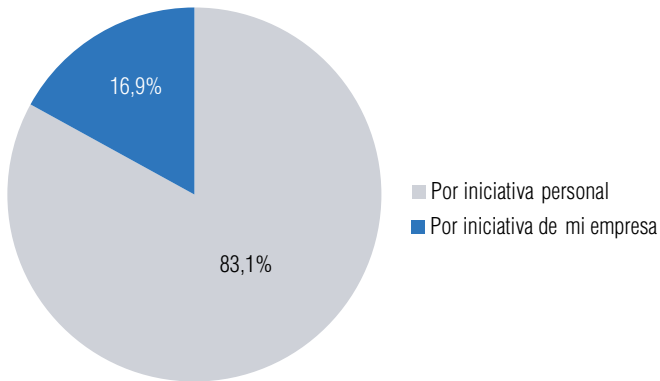
Gráfico 38: Medios de difusión por los que han tenido conocimiento de la posibilidad de acceder a este tipo de formación. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 39: Iniciativa de participación en los cursos formativos. Convocatoria 2006



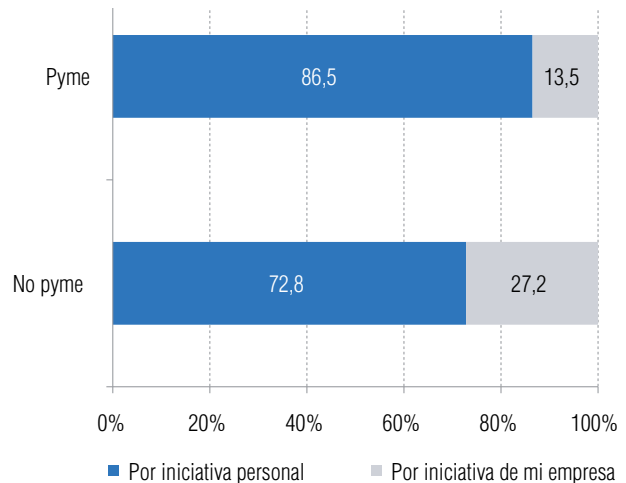
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Por el contrario, y como es lógico, en los planes de trabajadores autónomos y en los planes intersectoriales, la influencia de la empresa en el acceso a la formación es prácticamente nula (en torno al 4,3% y 2,3% respectivamente). (Ver **Gráfico 41**).

3.2.3. Dificultades de acceso

La mayor dificultad la constituye la imposibilidad de conciliar los horarios de impartición con la jornada laboral, dificultada

Gráfico 40: Iniciativa de participación en los cursos formativos según dimensión de la empresa de trabajo. Convocatoria 2006

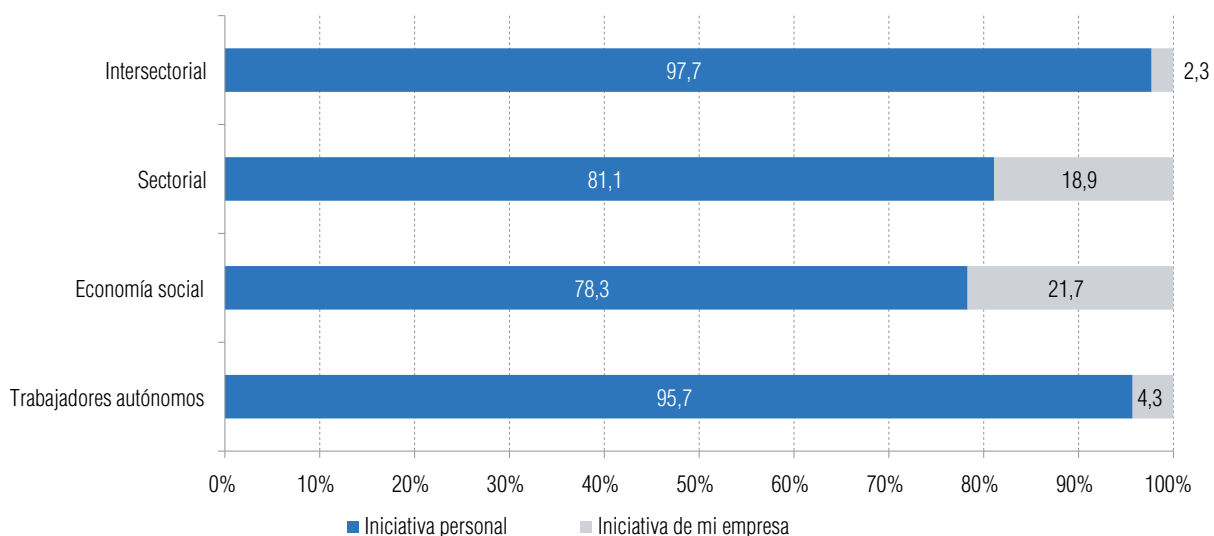


FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

señalada, en mayor o menor medida, por un 35,2% de los participantes. Para cerca de un 10% además supone una gran dificultad⁴⁵. Las cargas o responsabilidades familiares (23,8%) y la necesidad de desplazarse a los centros de impartición (21,3%) son otras de las limitaciones más importantes para el acceso a la formación.

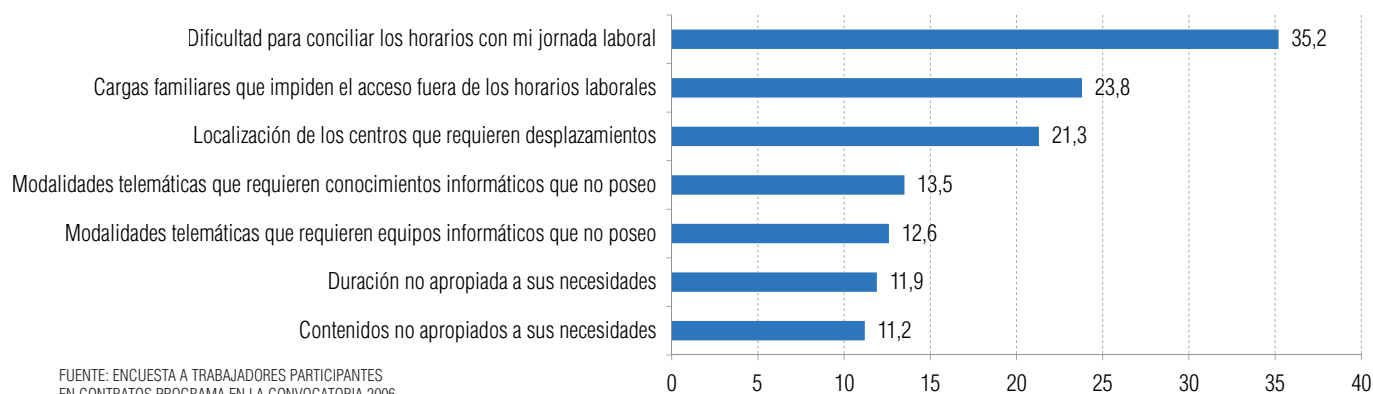
La dificultad que asocia la existencia de oferta formativa vinculada a modalidades telemáticas de impartición es es-

Gráfico 41: Iniciativa de participación en los cursos formativos según tipología de plan. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

⁴⁵ De hecho, en más de las ¼ partes, la actividad formativa se desarrolla fuera del horario laboral

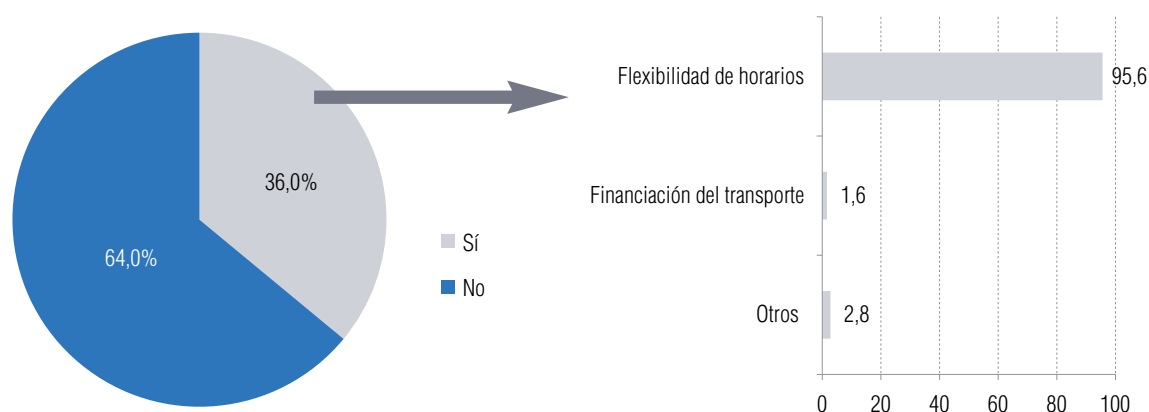
Gráfico 42: Principales dificultades de acceso a la formación. Convocatoria 2006

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Tabla 53: Incidencia de las dificultades de acceso a la formación. Convocatoria 2006

	Poca dificultad	Con alguna dificultad	Con dificultad	Con mucha dificultad
Dificultad para conciliar los horarios de impartición con mi jornada laboral	64,8	11,7	13,7	9,8
Cargas o responsabilidades familiares que impiden el acceso fuera de los horarios laborales	76,2	12,1	8,7	3,0
Localización de los centros de impartición que requieren desplazamientos	78,7	10,3	8,2	2,8
Modalidades de impartición telemática que requieren conocimientos informáticos que no poseo	86,5	11,8	1,3	0,5
Modalidades de impartición telemática que requieren equipos informáticos que no poseo	87,4	10,3	1,7	0,6
Duración de los cursos no apropiada a sus necesidades	88,1	9,9	1,8	0,1
Contenidos no apropiados a sus necesidades	88,8	9,3	1,6	0,3

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 43: Trabajadores que contemplan en su empresa facilidades y apoyos que compensan las dificultades de acceso a la formación. Convocatoria 2006

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

casa. La no disposición tanto de medios como de conocimientos informáticos requeridos para el desarrollo de estas modalidades de impartición supone algún tipo de dificultad para tan solo el 12-13% de los participantes.

La falta de adecuación entre las necesidades del participante y las características de los cursos ofertados (tanto en términos de contenidos como de duración de los mismos) no supone un gran obstáculo (lo señala en torno al 11%). (Ver **Gráfico 42**).

Se presenta a continuación el detalle acerca del nivel de dificultad que supone cada uno de los aspectos señalados para el acceso a la formación. (Ver **Tabla 53**).

En este sentido, el 36% de los participantes señala que su empresa ofrece algún tipo de apoyo o facilidad de cara a hacer frente a las dificultades anteriormente citadas. En la mayoría de estos casos los trabajadores disfrutaban de una mayor flexibilidad de horarios laborales. (Ver **Gráfico 43**).

3.3. Caracterización general de la actividad formativa

3.3.1. Características espacio-temporales

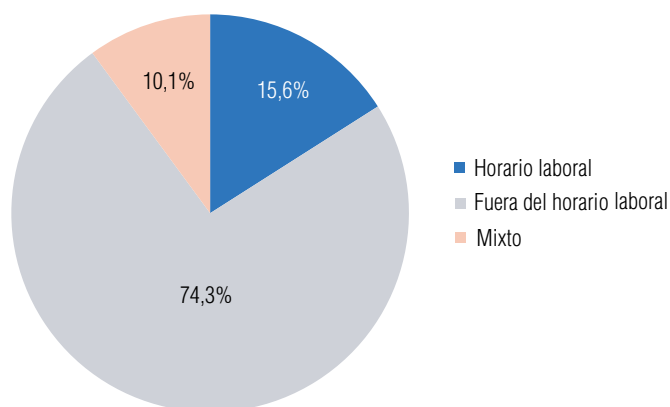
La mayoría de los cursos se han desarrollado fuera del horario laboral, prácticamente las ¾ partes de los participantes se han visto obligados a desarrollar la formación en su tiempo libre. (Ver Gráfico 44).

Cabe destacar que a pesar de que independientemente de las modalidades de impartición, la mayoría de los participantes asistieron fuera del horario laboral, es la modalidad presencial, seguida de la teleformación, la que ha permitido un mayor desarrollo en horario laboral (algo más del 20% de los participantes en esta modalidad). (Ver Gráfico 45).

En la teleformación además, la combinación entre horarios laborales y no laborales (mixta) también resulta muy significativa (17,2%), haciendo de esta modalidad la que registra menores niveles de participación exclusiva fuera del horario laboral.

Cabe señalar en este sentido que la realización de los cursos en horario laboral se asocia en parte a la realización de cursos impulsados por la propia empresa, ya que en el caso de los trabajadores que señalan haber realizado la formación por iniciativa de su empresa, el porcentaje de realización de los cursos en horario laboral aumenta hasta el 33,6%, frente al 12% en el caso de los trabajadores que

Gráfico 44: Horario de impartición. Convocatoria 2006

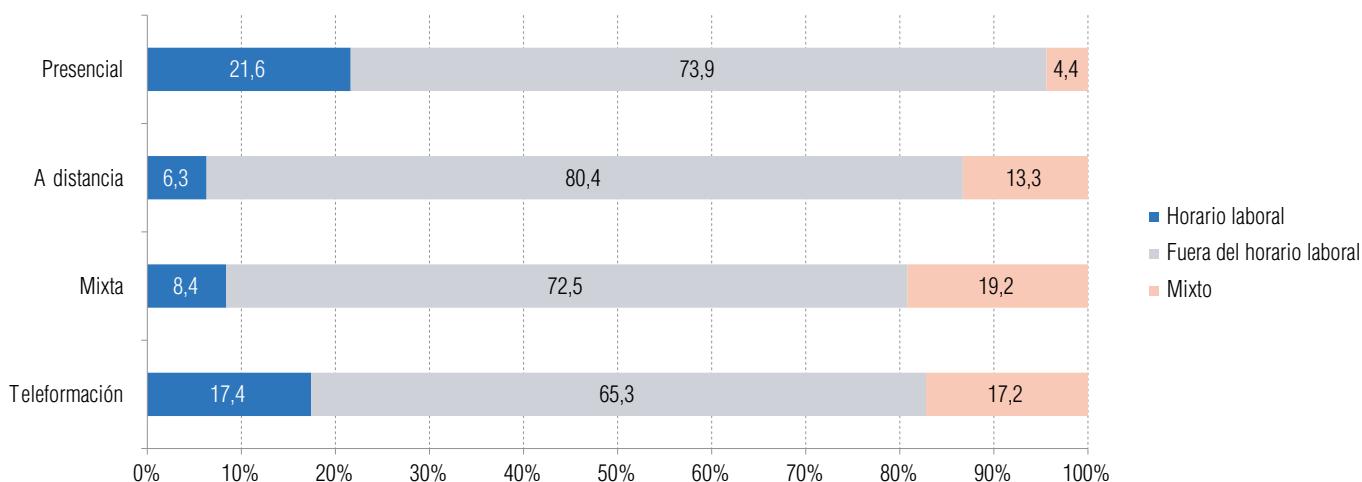


FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

realizan la formación por iniciativa propia. (Ver **Tabla 54**, en página siguiente).

Las acciones formativas se han desarrollado mayoritariamente fuera del lugar de trabajo (algo más de 8 de cada 10 participantes), siendo lo más frecuente su realización en los centros de formación -45,6%. Sin embargo, la cada vez mayor incorporación de las nuevas modalidades de impartición como la teleformación, o el aumento de la clásica formación a distancia, hacen que el propio domicilio

Gráfico 45: Horario de impartición por modalidad. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Tabla 54: Horarios de impartición de las acciones formativas según iniciativa de acceso a la formación. Convocatoria 2006

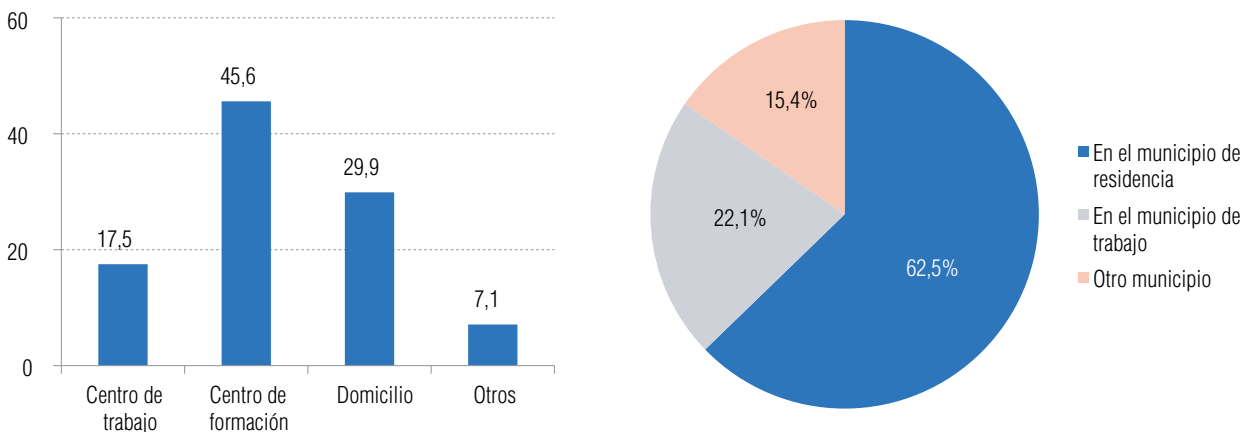
	Global	Por iniciativa personal	Por iniciativa de la empresa
Horario laboral	15,6	12,0	33,6
Fuera del horario laboral	74,2	78,2	54,9
Mixto	10,1	9,9	11,5

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

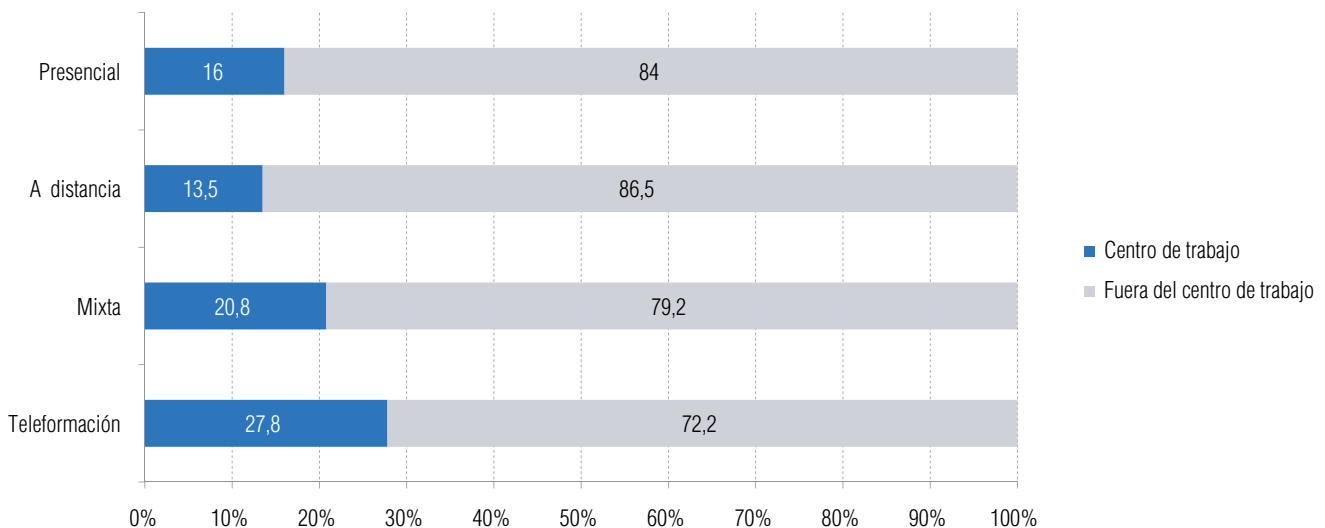
se constituya en un importante referente –lugar en el que en torno al 30% de los participantes ha desarrollado la formación-. (Ver **Gráfico 46**).

En lo que a las modalidades de impartición se refiere, resulta nuevamente significativo el porcentaje de participantes

formados a través de la teleformación que han desarrollado las acciones formativas en el propio centro de trabajo (27,8%), superando con creces los ratios correspondientes a las modalidades presenciales (16,0%) y a distancia (13,5%). (Ver **Gráfico 47**).

Gráfico 46: Lugar de desarrollo de la acción formativa. Convocatoria 2006

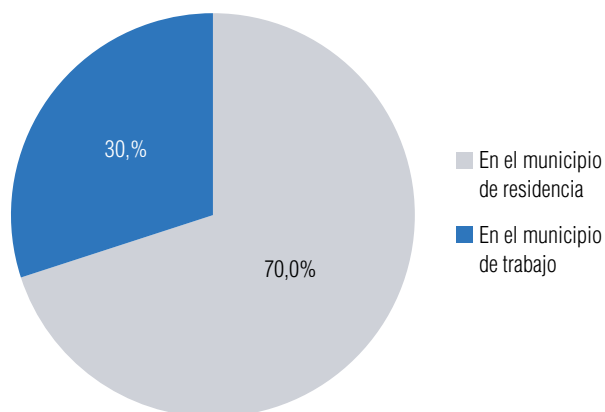
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 47: Lugar de desarrollo de la acción por modalidad de impartición. Convocatoria 2006

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 48: Preferencias en relación al lugar de desarrollo de las acciones formativas. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Por otra parte, **se observa una clara preferencia de los participantes por desarrollar la formación en el propio municipio de residencia.** De hecho, la mayoría de los participantes, algo más de 6 de cada 10, han acudido a centros de formación ubicados en su municipio de residencia o han desarrollado la formación en el propio domicilio.

Así, un 70% de los trabajadores entrevistados manifiesta abiertamente su preferencia por desarrollar la formación en su municipio de residencia, frente al 30% que preferiría

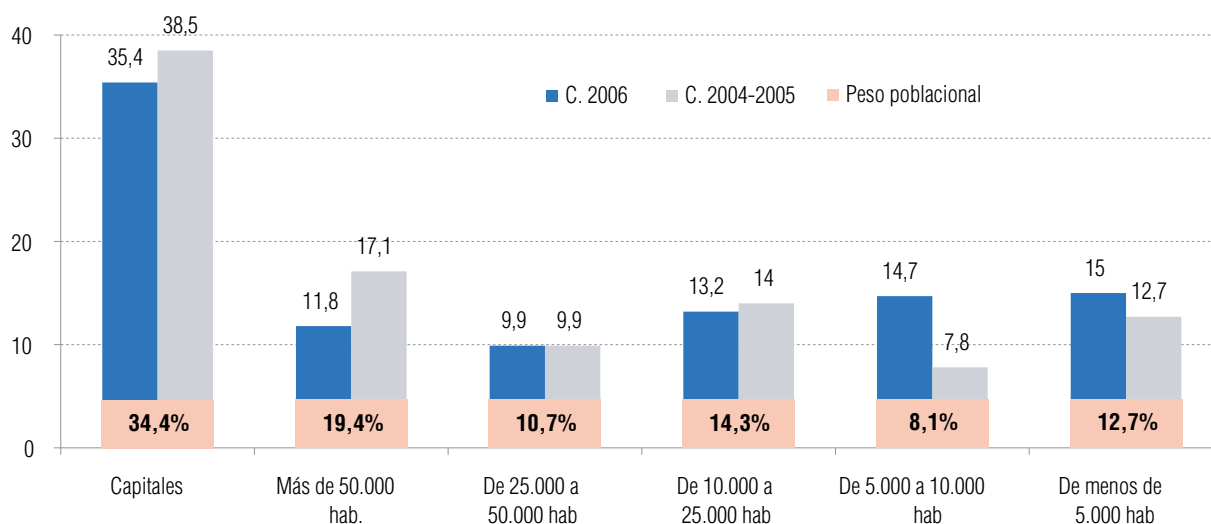
realizarlo en el municipio donde se localiza su centro de trabajo. (Ver **Gráfico 48**).

El análisis de la participación en función de la dimensión poblacional del municipio de residencia de los participantes ratifica los resultados obtenidos en la evaluación anterior; tan solo se registra una ligera pérdida de participación en las capitales y los municipios de más de 50.000 habitantes en beneficio de los municipios de menor dimensión (menos de 10.000 habitantes).

En general, el peso relativo de los diferentes tramos municipales en términos de participación formativa se sitúa en niveles similares a los de su peso en términos de población ocupada. La excepción más clara la constituyen los municipios de más de 50.000 habitantes cuyo peso en términos de participación formativa es más de 7 puntos porcentuales inferior a su peso en términos de población ocupada y los municipios de entre 5.000 y 10.000 habitantes cuyo peso en términos de participación formativa supera en más de 6 puntos porcentuales su peso poblacional. (Ver **Gráfico 49**).

Por modalidades de impartición, es en los municipios de menor dimensión donde las modalidades presenciales adquieren una mayor importancia (junto con los municipios de más de 200.000 habitantes) siendo así mismo significativa la presencia de la teleformación. En las capitales esta última modalidad adquiere más relevancia aún que en los municipios de reducida dimensión, si bien en este caso la modalidad presencial, menos representativa, se complementa con las modalidades mixtas. (Ver **Tabla 55**, en página siguiente).

Gráfico 49: Participantes según dimensión de sus municipios de residencia. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

Tabla 55: Participantes según dimensión de sus municipios de residencia y modalidad de impartición. Convocatoria 2006

	Presencial	A distancia	Mixta	Teleformación
Capitales	41,7	25,2	16,3	16,9
Más de 200.000 hab.	60,4	25,9	9,6	4,1
De 100.000 a 200.000 hab	38,8	47,6	9,7	3,9
De 50.000 a 100.000 hab	49,6	37,5	8,4	4,5
De 25.000 a 50.000 hab	56,2	27,5	12,4	3,9
De 10.000 a 25.000 hab	55,4	15,9	9,1	19,6
De 5.000 a 10.000 hab	52,4	24,3	7,5	15,8
De menos de 5.000 hab	59,7	15,4	10,2	14,7

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

3.3.2. Acciones de modalidad no presencial

Este apartado se centra en el análisis de las modalidades no presenciales y pretende ilustrar sus principales características, así como las motivaciones y la satisfacción de los trabajadores que han participado en las mismas.

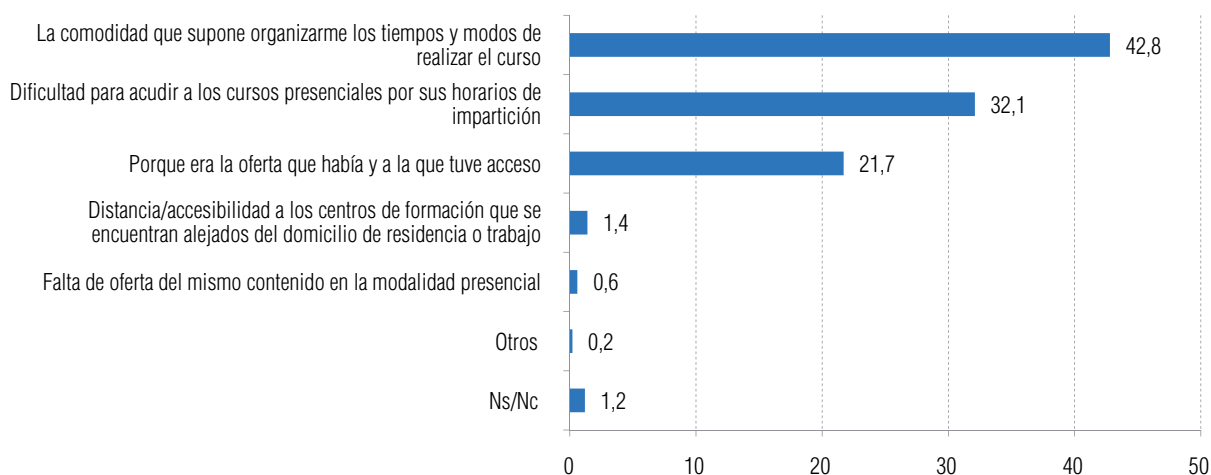
3.3.2.1. Factores que intervienen en la elección de la modalidad

La comodidad y la posibilidad de adecuar los tiempos y modos de realización de los cursos (42,8%) a sus necesida-

des, junto con la rigidez que suponen los cursos presenciales en cuanto a los horarios de impartición (32,1%) son las principales motivaciones que han impulsado a los trabajadores a participar en acciones no presenciales.

Se aprecia, sin embargo, que existen algunas limitaciones en relación a la oferta formativa, ya que una proporción considerable de participantes (21,7%) se ha visto obligado a participar en acciones de carácter no presencial por no tener acceso a otro tipo de formación. (Ver **Gráfico 50**).

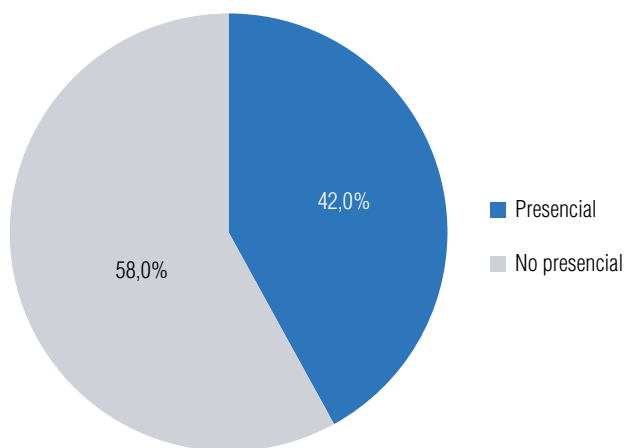
Cabe desatacar en este sentido que, si la oferta formativa lo permitiese, un porcentaje muy significativo de estos trabajadores optaría por las modalidades presenciales. De esta forma, en torno a 4 de cada 10 trabajadores que han participado en acciones de carácter no presencial hubiesen preferido participar en acciones presenciales de ha-

Gráfico 50: Motivos que han impulsado la participación en acciones de modalidad no presencial. Convocatoria 2006

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 51: Preferencias en relación a la modalidad de impartición. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

ber existido un curso similar en dicha modalidad. (Ver **Gráfico 51**). Esta preferencia resulta especialmente significativa entre los trabajadores autónomos (66,3%) y los trabajadores del sector primario (59,4%), así mismo, cuanto mayor es la edad de los participantes, mayor es la preferencia por la modalidad presencial. (Ver **Tabla 56**).

En efecto, la práctica totalidad de los trabajadores (88,4%) valora de forma muy positiva la comodidad que ofrecen las modalidades no presenciales frente a la modalidad presencial. No obstante, más de la mitad (53,2%) considera que la efectividad del aprendizaje en las modalidades no presenciales es inferior que en la modalidad presencial, siendo tan solo el 12,8% el que considera que la efectividad es superior. (Ver **Gráfico 52**, en página siguiente).

En términos globales, cerca de la mitad de los trabajadores valora de forma similar ambas modalidades, sin embargo, en torno al 36,7% realiza una peor valoración de las modalidades no presenciales.

3.3.2.2. Valoración de las modalidades no presenciales

Valoración de los mecanismos de seguimiento formativo (sesiones presenciales y tutorías)

A) SESIONES Y/O TUTORÍAS PRESENCIALES

Tomando en consideración el conjunto de las modalidades no presenciales⁴⁶, tan solo el 24,2% de las acciones formati-

vas desarrolladas ha contado con alguna sesión o tutoría de carácter presencial. (Ver **Gráfico 53**, en página siguiente). Cabe destacar que, a pesar de que por definición la modalidad mixta debería contar con un componente presencial, en torno al 30% de estas acciones han sido, según los asistentes encuestados, puramente no presenciales.

En el caso de las modalidades a distancia y teleformación, el componente presencial es muy reducido (7,5% en el caso de la formación a distancia y 3,2% en la teleformación). (Ver **Gráfico 54**, en página siguiente).

De esta forma, se han llevado a cabo como media 5,6 sesiones o tutorías presenciales por participante, la mayoría de las mismas en el propio municipio de residencia y de forma colectiva, junto con otros compañeros. (Ver **Gráfico 55**, en página siguiente). (Ver **Gráfico 56**, en página 102).

La valoración que realizan los participantes respecto a estas sesiones y/o tutorías presenciales ha sido, en general, positiva:

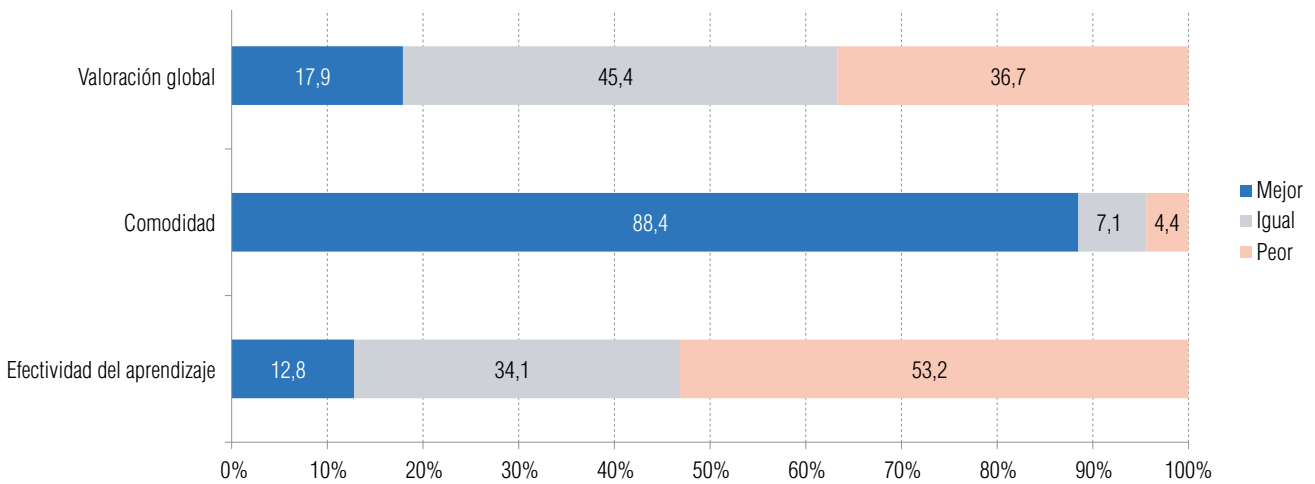
Tabla 56: Preferencia por las modalidades presenciales según tipo de plan, sector de actividad y perfil de los participantes. Convocatoria 2006

	Índice de preferencia por la modalidad presencial
Tipo de plan	
Sectorial	41,2
Intersectorial	41,2
Economía Social	44,2
Trabajadores Autónomos	66,3
Sector de actividad	
Agricultura	59,4
Industria	31,0
Construcción	46,4
Servicios	43,4
Género	
Hombre	41,6
Mujer	42,3
Edad	
De 16 a 25	39,7
De 26 a 35	38,8
De 36 a 45	45,5
De 46 a 55	46,5
Mayores de 55	56,7
Total	42,0

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

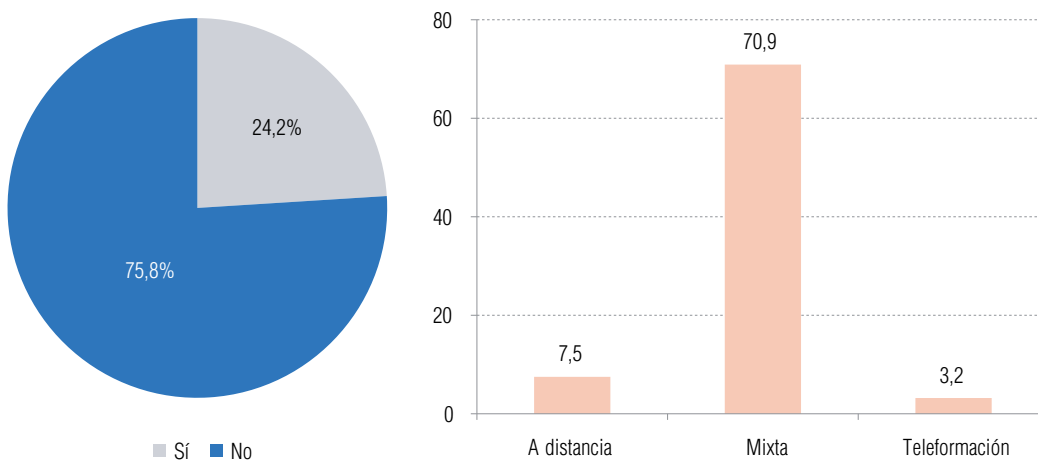
46. La valoración que se realiza hace referencia a las modalidades que no son puramente presenciales: a distancia, teleformación y mixta.

Gráfico 52: Comparativa entre las modalidades no presenciales y presenciales. Convocatoria 2006



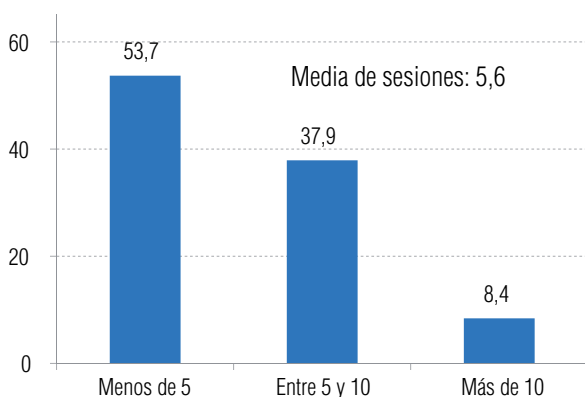
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 53: Existencia de sesiones de formación y/o tutorías presenciales en las modalidades a distancia, teleformación y mixta. Convocatoria 2006



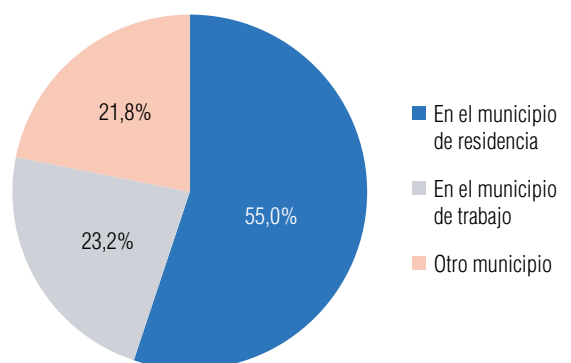
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 54: Nº de sesiones y/o tutorías presenciales a distancia, con teleformación y mixta. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

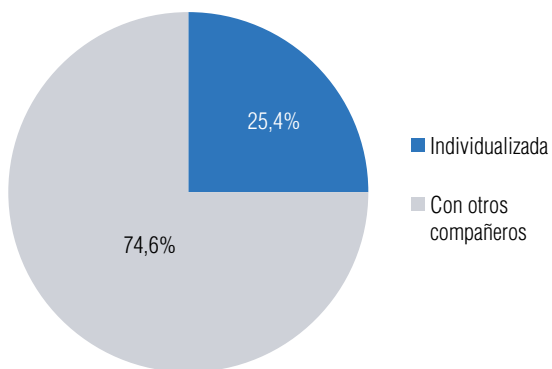
Gráfico 55: Lugar de desarrollo de las sesiones y/o tutorías presenciales



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 56: Carácter individual/colectivo de sesiones y/o tutorías presenciales



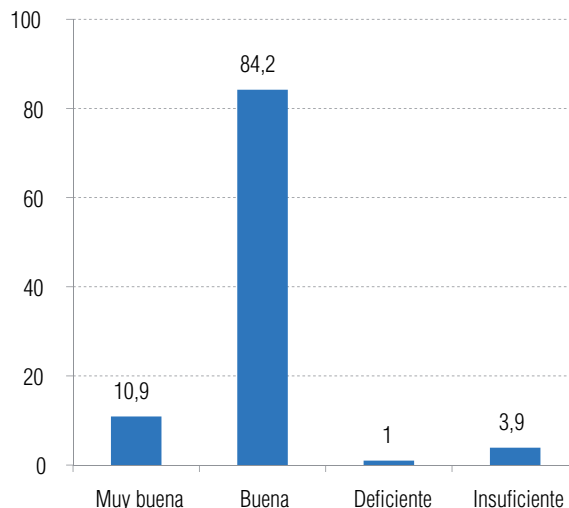
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

- **El número de sesiones** realizadas se considera adecuado en el 93,5% de los casos, tan solo el 5,8% de los trabajadores cree que es escaso.
- En lo que a **los contenidos y la utilidad** de estas sesiones se refiere, resultan adecuados para cerca de 9 de cada 10 trabajadores. (Ver **Gráfico 57**). (Ver **Gráfico 58**).

B) CONSULTA AL TUTOR A LO LARGO DEL CURSO

Más del 92% de las acciones formativas de carácter no pre-

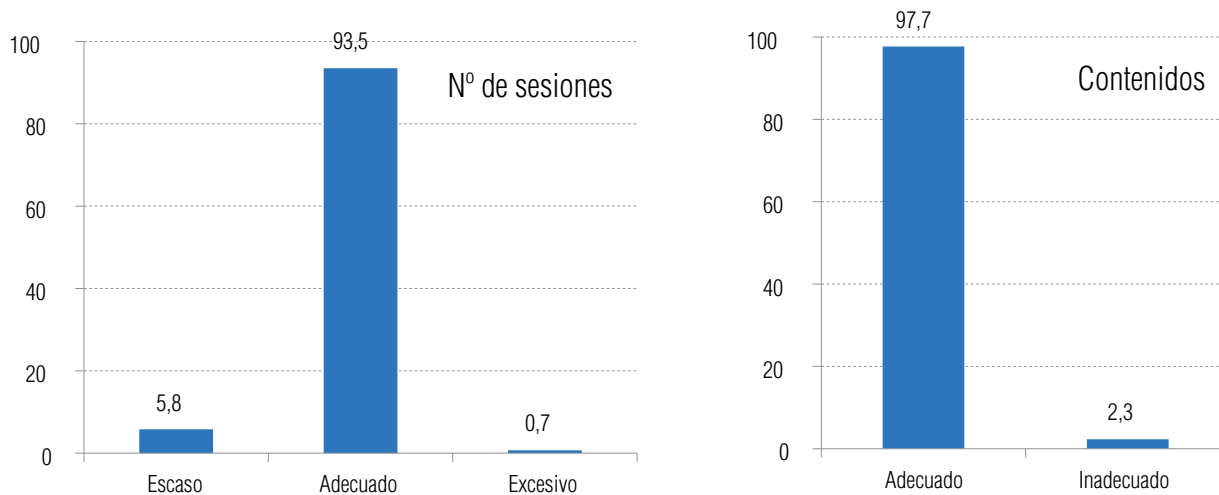
Gráfico 58: Valoración de la utilidad de las sesiones y/o tutorías presenciales realizadas. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

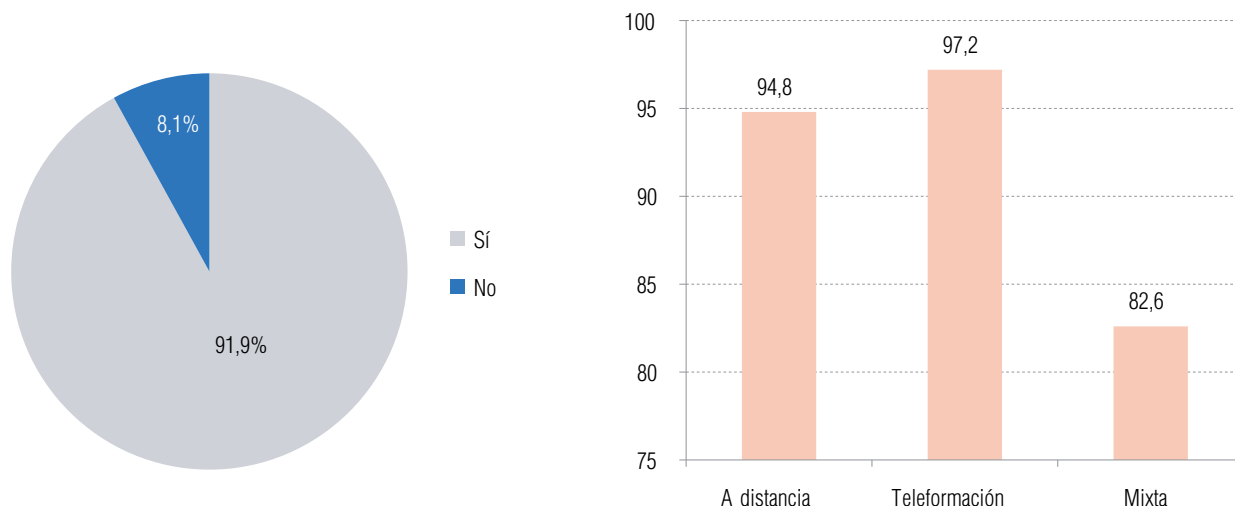
sencial analizadas (a distancia, teleformación y mixta), ofrecían la posibilidad de realizar consultas al tutor a lo largo del curso (de forma adicional a las sesiones presenciales anteriormente citadas). (Ver **Gráfico 59**, en página siguiente). Estas consultas se realizan principalmente combinando el contacto telefónico con las consultas a través de correo electrónico, siendo muy escasa la utilización de otras herramientas como las plataformas telemáticas o las líneas 900. (Ver **Gráfico 60**, en página siguiente).

Gráfico 57: Valoración del número de sesiones y/o tutorías presenciales realizadas y su contenido. Convocatoria 2006



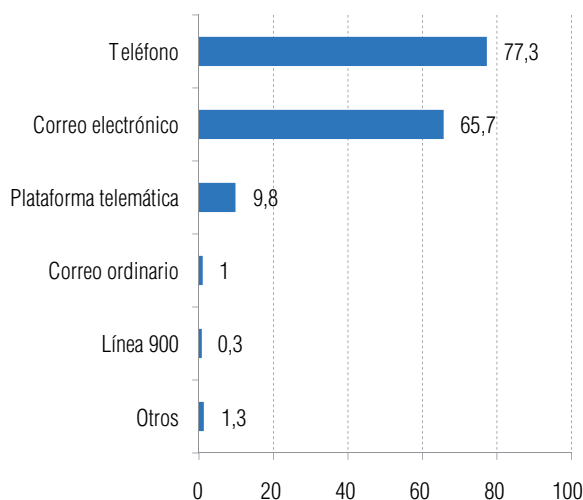
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 59: Posibilidad de realizar consultas al tutor a lo largo del curso en las modalidades a distancia, teleformación y mixta. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 60: Medios y herramientas de contacto con el tutor. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

A pesar de la elevada disposición de este tipo de herramientas de seguimiento, la utilización de las mismas se reduce considerablemente; así en torno al 40% no ha hecho uso de las mismas y, por tanto, no ha sabido valorar su adecuación y utilidad.

Entre los que han aportado su valoración, la mayoría lo ha hecho de forma positiva, siendo prácticamente inexistentes las valoraciones negativas; más del 90% de los participan-

tes valora de forma positiva o muy positiva tanto la facilidad de comunicación con el tutor, como el seguimiento realizado por el mismo y la utilidad de las consultas realizadas. (Ver **Gráfico 61**, en página siguiente).

Valoración de las plataformas tecnológicas en la teleformación

Todos los aspectos relacionados con las plataformas tecnológicas empleadas en la impartición de acciones formativas en la modalidad de teleformación han sido valorados positivamente, siendo prácticamente inexistentes las valoraciones negativas (menos del 3% del colectivo participante en todos los casos).

Entre todos los aspectos considerados, la claridad y facilidad de uso del aplicativo informático-formador, y la facilidad de acceso y utilización de la plataforma tecnológica han sido los mejor valorados entre los participantes formados a través de esta modalidad. El primero de los aspectos ha sido valorado de forma positiva (62,4%) o muy positiva (21,2%) por algo más del 83% de los participantes, mientras que con el segundo de los aspectos se han mostrado satisfechos (65,8%) o muy satisfechos (22,8%) cerca de 9 de cada 10 participantes. Otro aspecto considerado como positivo o muy positivo ha sido la utilidad de las vías telemáticas para la resolución de dificultades (algo más de 8 de cada 10).

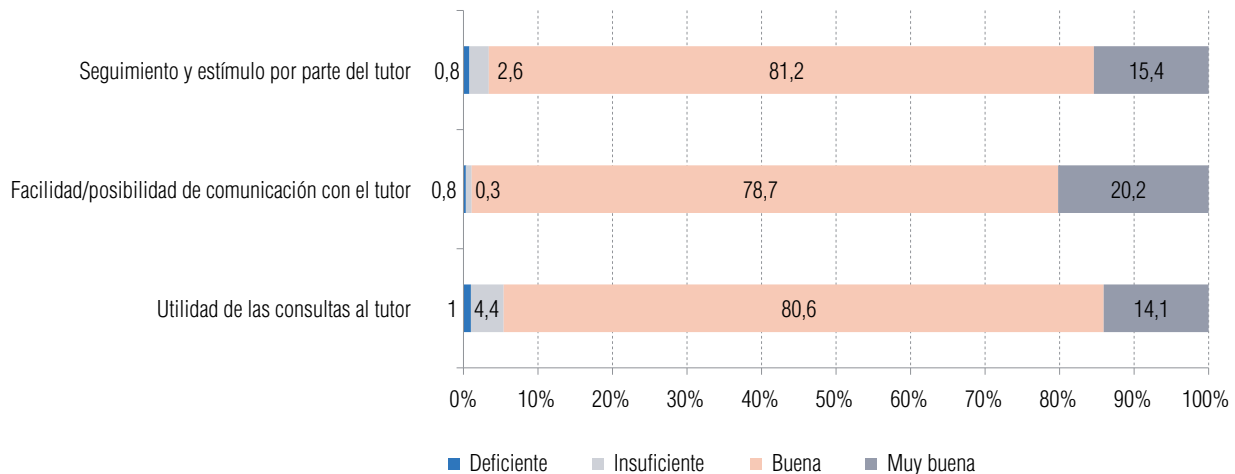
Las valoraciones realizadas en relación a la organización de foros de discusión, chats, etc., así como a la utilización

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

del teléfono para la resolución de dificultades, dejan de manifiesto un mayor nivel de desconocimiento y menor utilización de estas vías por parte de los participantes (en

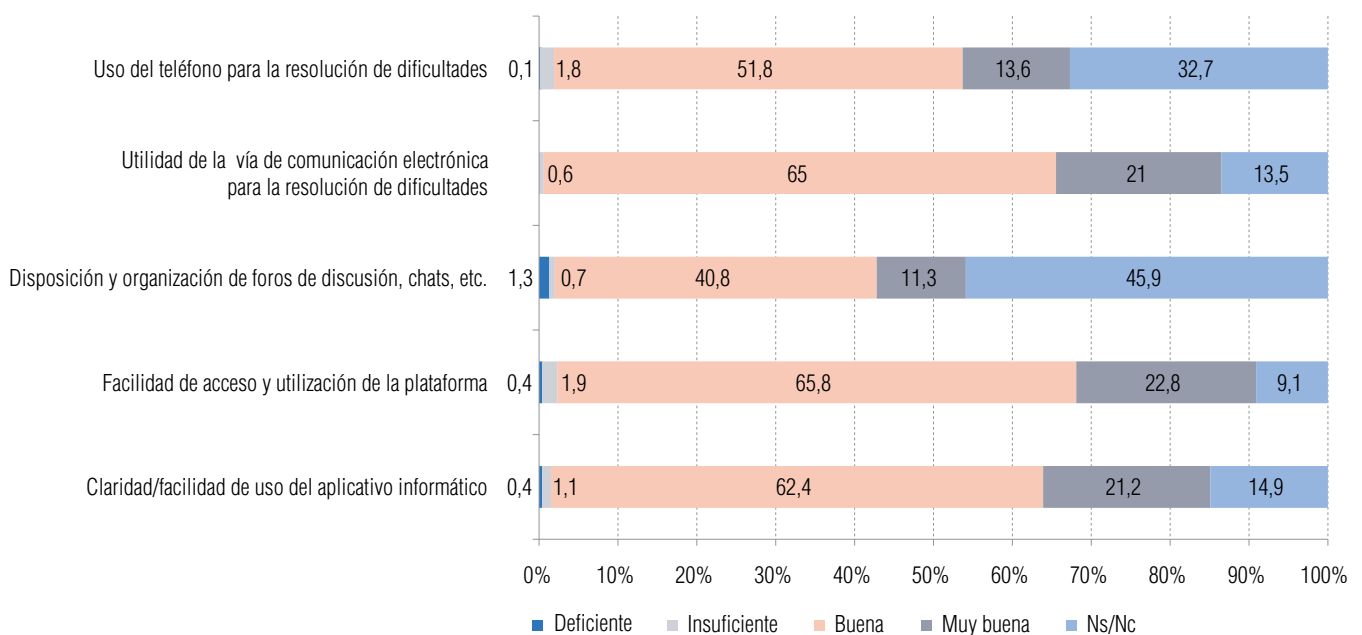
torno al 45,9% en el primero de los casos y el 32,7% en el segundo no realizan una valoración de los mismos). (Ver **Gráfico 62**).

Gráfico 61: Valoración de diversos aspectos relacionados con los procesos de consulta al tutor. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 62: Valoración de diversos aspectos relacionados con las plataformas tecnológicas en la teleformación (solo participantes en la modalidad de teleformación). Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

3.4. Resultados e impactos generados

Este apartado pretende analizar los resultados obtenidos y los diversos impactos generados a través de la formación recibida por los trabajadores durante la convocatoria 2006. Para ello se desarrolla a continuación un análisis que pretende establecer el alcance de estos impactos en función del perfil sociodemográfico y laboral de los participantes, así como de otras variables consideradas en el estudio (modalidad de impartición etc.), realizando una comparativa con la convocatoria anterior (en aquellos casos en los que resulte viable).

Los aspectos analizados hacen referencia a:

- Nivel de cumplimiento de los objetivos.
- La satisfacción alcanzada con la formación recibida.
- El nivel de aprendizaje adquirido.
- La transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo.
- Y, por último, el impacto generado por la formación en:
 - La empleabilidad.
 - Las condiciones laborales.
 - La mejora del desempeño de los trabajadores.

Estos resultados e impactos se han medido mediante la definición de diversas tasas como la tasa de satisfacción, aprendizaje, incidencia, etc.

3.4.1. Valoración de la actividad formativa

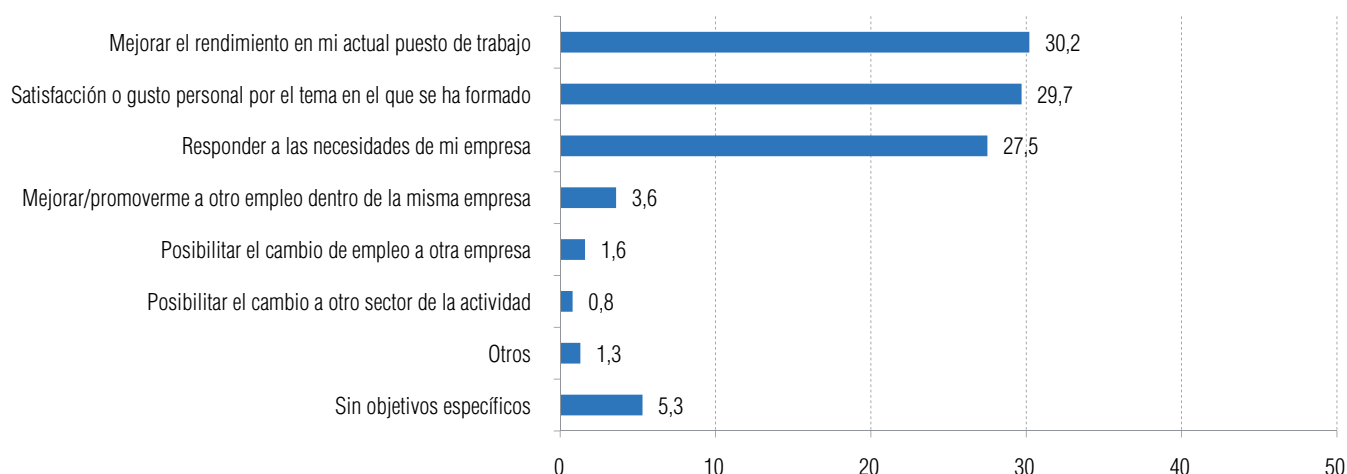
Nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos

La participación de los trabajadores en la formación continua a través de los Contratos Programa **viene impulsada en gran medida por motivaciones relacionadas con el ámbito laboral y en menor medida por motivaciones de índole personal.**

Así, a pesar de que en torno al 30% de los trabajadores ha participado por motivaciones personales (la satisfacción o el gusto por el tema en el que se ha formado), algo más del 64% lo ha hecho impulsado por motivaciones laborales o empresariales: el 27,5% por mejorar su rendimiento en el actual puesto de trabajo y el 21,1% por responder a las necesidades de la empresa en la que trabaja. (Ver **Gráfico 63**).

Las posibilidades de promoción o cambio de empleo dentro de la misma empresa ha sido el factor motivante para un 3,6%, y la posibilidad de cambio fuera de la misma, apenas se contempla.

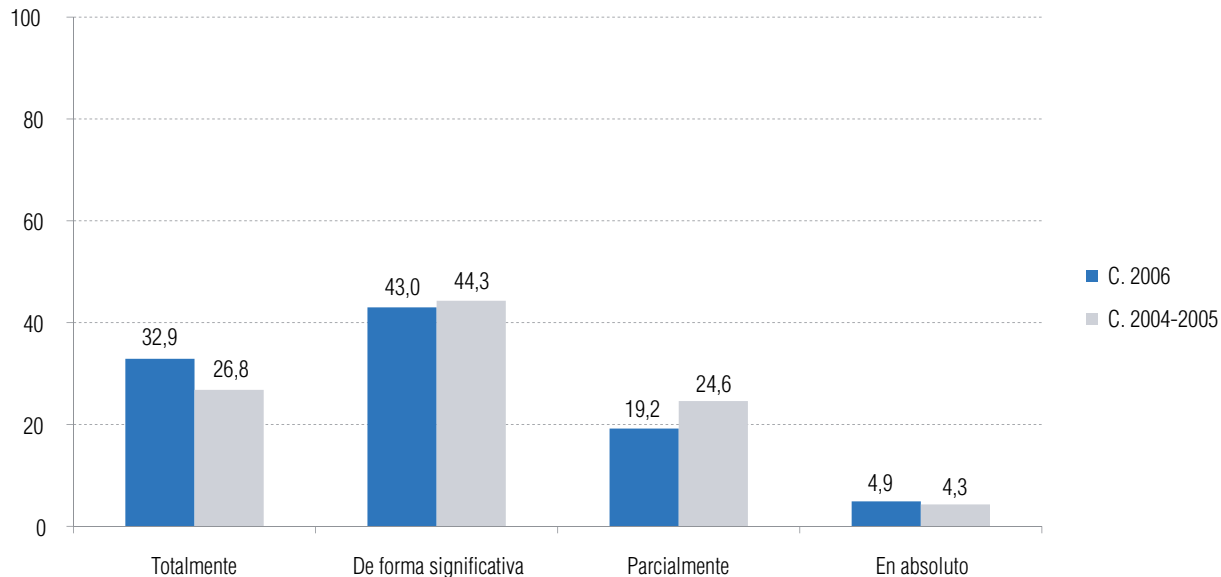
Gráfico 63: Principales motivaciones para la participación en procesos formativos. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 64: Valoración del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. C. 2006 y C. 2004-2005



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

El 5,3% de los participantes desarrolla este tipo de acciones formativas sin plantearse ningún objetivo o meta específica.

La tasa de cumplimiento de los objetivos establecidos⁴⁷ se sitúa en esta convocatoria en torno al 75,9%. En el 43,0% de los casos los objetivos se han cumplido de forma significativa y en el 32,9% completamente. (Ver **Gráfico 64**).

Esta tasa representa un incremento de en torno a 5 puntos porcentuales respecto a la registrada en la convocatoria anterior (71,1%).

Nivel de satisfacción alcanzado por los participantes formados

Se recogen a continuación las valoraciones realizadas por los participantes en relación a diferentes aspectos vinculados a la formación recibida.

Tasa de satisfacción con las condiciones espacio temporales

En general, las valoraciones que han realizado los participantes en relación a las condiciones espacio-temporales han sido muy positivas.

La **tasa de satisfacción**, definida como el porcentaje de trabajadores que valoran como buena o muy buena cada una

de las características señaladas, supera de esta forma la barrera del 90% en todos los aspectos señalados. El aspecto mejor valorado entre todos ha sido el acondicionamiento de las aulas con una tasa de satisfacción del 98,2%, seguido de la organización general, 98,1% y los medios técnicos utilizados, 97,1%. (Ver **Tabla 57**, en página siguiente).

Tasa de satisfacción con los contenidos impartidos y el equipo docente

La valoración efectuada en relación al equipo docente y los contenidos impartidos ha sido, si cabe, más positiva, superando en todos los aspectos una tasa de satisfacción del 95%. El aspecto mejor valorado, en este caso, ha sido la accesibilidad del profesorado, valorado de forma positiva o muy positiva por el 98,3%, le sigue el nivel de calidad del profesorado, en relación a los conocimientos de la materia, su experiencia en el sector, etc., con una tasa de satisfacción del 97,9%. (Ver **Tabla 58**, en página siguiente).

Grado de adecuación entre la impartición y los resultados obtenidos

El aspecto mejor valorado ha sido el grado de aprovechamiento y/o satisfacción personal alcanzado, con una tasa del 95,2% (donde el 72,2% de los participantes considera

⁴⁷ Esta tasa representa el porcentaje de participantes que considera que los objetivos que lo llevaron a participar en el proceso formativo se han cumplido de forma significativa o totalmente.

que el grado de adecuación es bueno y el 23% muy bueno). El grado de adaptación a las necesidades del puesto de trabajo, así como a los gustos/aficiones personales ha sido valorado como bueno o muy bueno por el 83,9% y 89,4% respectivamente. (Ver **Tabla 59**).

Por último, hay que señalar que aunque más de la mitad de los participantes hayan valorado positivamente la posibilidad que les ofrece la formación recibida para promocionarse profesionalmente, un 46,6% de los mismos considera deficientes o insuficientes las oportunidades que ofrece.

Valoración global del curso

En coherencia con los elevados niveles de satisfacción alcanzados en relación a las condiciones espacio-tempora-

les, el equipo docente, los contenidos impartidos, así como los resultados obtenidos, la valoración global de los cursos ha sido positiva para el 94,2% de los participantes. (Ver **Gráfico 65**, en página siguiente).

Apenas se aprecian diferencias entre las valoraciones realizadas en las diferentes modalidades de impartición, superando en todos los casos el 90% el colectivo que se encuentra satisfecho con la formación recibida. Es la modalidad mixta la que en mayor medida se valora de forma positiva (el 97,9% de los participantes) y la formación a distancia la que en menor medida (90,8%). (Ver **Tabla 60**, en página siguiente).

A pesar de las positivas valoraciones realizadas, más de la mitad de los participantes en los cursos reconoce que no los hubiera realizado en caso de que dichos cursos no hubieran sido gratuitos. Del mismo modo, tan solo el 26,1% de

Tabla 57: Valoración de las condiciones espacio temporales. Convocatoria 2006

	Acondicionamiento de las aulas ⁴⁸	Material entregado	Medios técnicos utilizados	Duración del curso	Adecuación del horario	Organización general
Deficiente	0,4	0,6	0,3	0,5	1,0	0,4
Insuficiente	1,4	3,1	2,5	8,6	2,7	1,5
Buena	66,8	67,2	71,1	69,9	72,3	70,7
Muy buena	31,4	29,1	26,0	20,9	23,9	27,4
Tasa de satisfacción	98,2	96,3	97,1	90,8	96,2	98,1

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Tabla 58: Valoración de los contenidos impartidos y el equipo docente. Convocatoria 2006

	Prog. y cont. del curso	Métodos y téc. de enseñanza	Pruebas de eval. periódica	Nivel de calidad del formador	Seguimiento por parte del formador	Accesibilidad del profesorado	Acreditación final
Deficiente	0,3	0,5	0,7	0,5	0,5	0,6	0,7
Insuficiente	4,3	2,5	2,5	1,6	2,2	1,1	1,7
Buena	69,9	72,5	76,4	59,0	64,7	64,2	79,4
Muy buena	25,6	24,4	20,4	38,9	32,6	34,1	18,2
Tasa de satisfacción	95,5	96,9	96,8	97,9	97,3	98,3	97,6

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Tabla 59: Adecuación entre la impartición y los resultados obtenidos. Convocatoria 2006

	Grado de adaptación a las necesidades del puesto de trabajo	Grado de adaptación a gustos/aficiones personales	Posibilidades de promoción profesional	Grado de aprovechamiento y/o satisfacción personal
Deficiente	3,5	1,3	16,4	0,7
Insuficiente	12,7	9,3	30,2	4,0
Buena	68,2	71,9	46,3	72,2
Muy buena	15,7	17,5	7,0	23,0
Tasa de adecuación	83,9	89,4	53,3	95,2

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

48. Solo modalidades presenciales y mixtas.

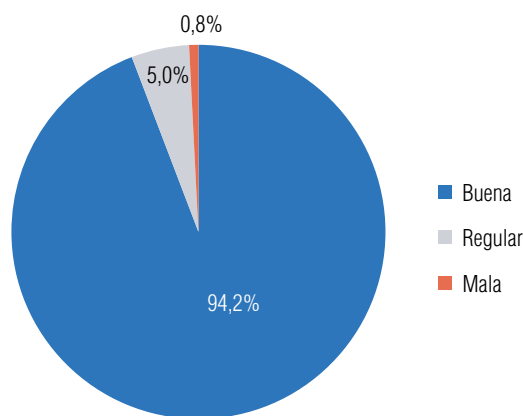
II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Tabla 60: Valoración global del curso según modalidades de impartición. Convocatoria 2006

	Presencial	A distancia	Teleformación	Mixta
Mala	1,4	0,3	0,0	0,1
Regular	4,0	8,9	4,8	1,9
Buena	94,6	90,8	95,2	97,9

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 65: Valoración global del curso. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

los participantes estaría dispuesto a contribuir al pago parcial de los mismos. (Ver **Gráfico 66**).

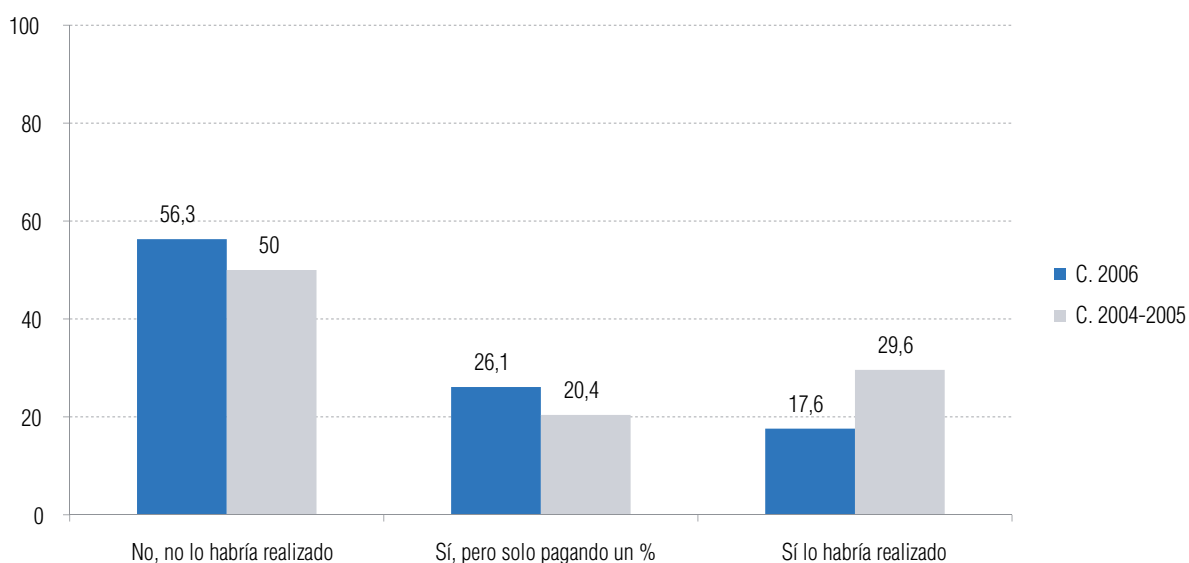
Estas cifras suponen una disminución significativa de participantes que hubieran estado dispuestos a contribuir al pago íntegro de las acciones formativas respecto a la convocatoria anterior (del 29,6% en la convocatoria 2004-2005 al 17,6% en el 2006). Este hecho deja de manifiesto la importancia de la gratuidad de la formación y su incidencia en los niveles de participación.

Los participantes de las modalidades a distancia y teleformación con un porcentaje del 62,4% y 64,1% respectivamente son los que se muestran más reacios a contribuir al pago (parcial o total) de los cursos formativos realizados. El 37,4% de los participantes en la modalidad mixta estaría dispuesto a pagar un porcentaje del coste, siendo en este caso bastante inferior que en el resto de modalidades el colectivo que no participaría en la formación de tener que contribuir a su pago. (Ver **Tabla 61**, en página siguiente).

3.4.2 Niveles de aprendizaje adquirido

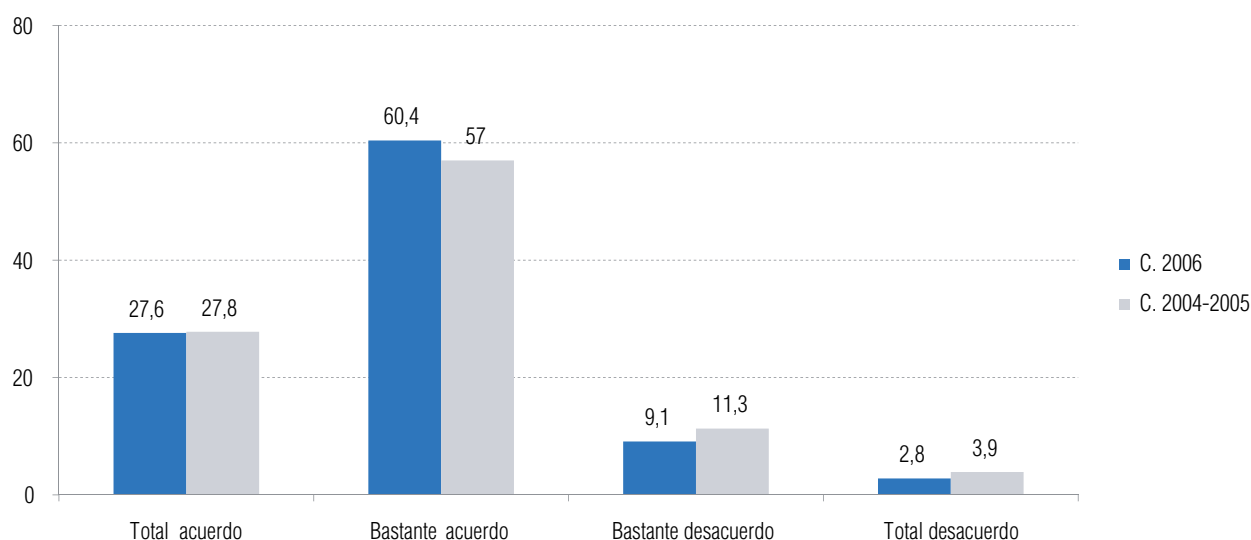
La mayoría de los participantes se muestra satisfecho con el nivel de aprendizaje adquirido y considera que ha contribuido a mejorar significativamente sus conocimientos.

Gráfico 66: Participación en el curso de no haber sido gratuito. Convocatoria 2004-2005 y convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

Gráfico 67: La formación recibida ha contribuido significativamente a mejorar sus conocimientos y/o competencias en la materia o ámbito objeto de impartición. C. 2006 y C. 2004-2005



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

tos o competencias en esa materia, 6 de cada 10 participantes se muestran bastante de acuerdo con esta afirmación y más del 27% los que están totalmente de acuerdo.

De esta forma, la **tasa de aprendizaje**⁴⁹ se sitúa en esta convocatoria en el 88,0%, ligeramente por encima de la registrada en la convocatoria anterior (84,8%). (Ver **Gráfico 67**).

Por modalidades de impartición, la presencial y la teleformación son las que registran las tasas de aprendizaje más elevadas, donde más de 9 de cada 10 participantes consideran que han adquirido nuevos conocimientos o competencias. La formación a distancia por su parte, registra la tasa de aprendizaje más baja, si bien incluso en este caso supera el 80%. (Ver **Gráfico 68**, en página siguiente).

3.4.3. Transferencia de la formación al puesto de trabajo

Respecto al grado de transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo, 6 de cada 10 participantes formados considera que el grado ha sido reducido. Así, el 32,8 opina que esta transferencia ha sido limitada y el restante 28% manifiesta que no ha habido ningún tipo de transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo. (Ver **Gráfico 69**, en página siguiente). Esta transferencia de conocimientos se traduce esencialmente en una me-

Tabla 61: Participación en el curso de no haber sido gratuito según modalidades de impartición. Convocatoria 2006

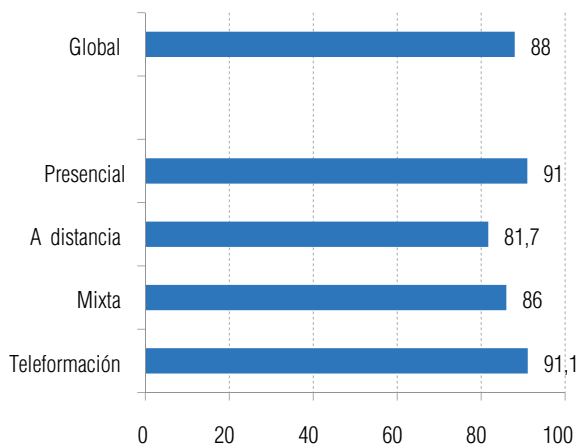
	Total	Presencial	A distancia	Teleformación	Mixta
No, no lo habría realizado	56,3	54,5	62,4	64,1	45,9
Sólo pagando un %	26,1	25,6	24,9	17,2	37,4
Sí, lo habría realizado	17,6	19,9	12,7	18,7	16,7

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

49. Se define como el porcentaje de trabajadores que consideran que han aprovechado la formación recibida elevando su nivel de conocimientos, habilidades y/o actitudes y para su cálculo se han tomado en consideración los participantes que han señalado estar bastante o totalmente de acuerdo con esta afirmación.

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 68: Tasas de aprendizaje en función de la modalidad de impartición. Convocatoria 2006



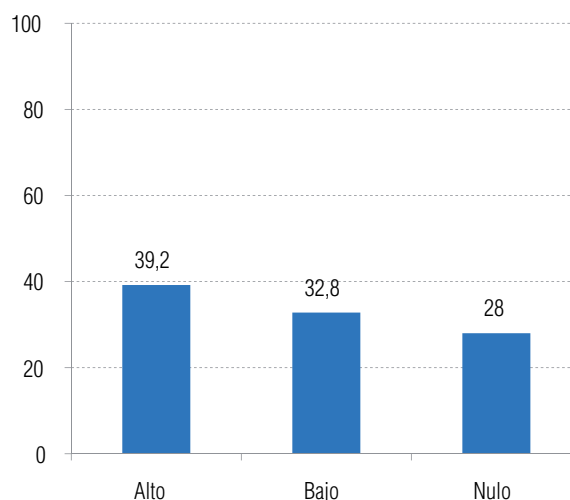
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

jora del rendimiento en el desempeño de la actividad, así lo señala el 66,5% de los trabajadores. (Ver **Gráfico 70**, en página siguiente).

3.4.4. Impacto de la formación en el mantenimiento/mejora del empleo

A la hora de valorar la incidencia o el impacto de la formación en la empleabilidad/carrera profesional de los partici-

Gráfico 69: Grado de transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

pantes, se han tenido en cuenta diversos aspectos, para los que se ha procedido a calcular las correspondientes **tasas de incidencia**⁵⁰: (Ver **Tabla 62**).

■ La **tasa de incidencia de la formación en el mantenimiento del empleo y en el cambio de funciones dentro de la propia empresa** son notablemente reducidos, tan solo el 31,2% y el 34,9% de los participantes, respectivamente, percibe que la formación incide en estos aspectos de su vida laboral. Ambas tasas se sitúan en niveles muy similares a los registrados en la convocatoria anterior.

■ La **tasa de incidencia en la búsqueda de empleo** resulta algo más elevada, en torno a la mitad de los participantes (53,6%) considera que tras su participación en el proceso formativo encontraría más fácilmente empleo en caso de perder el actual.

Tabla 62: La formación recibida ha contribuido a la empleabilidad/carrera profesional de los participantes. Convocatoria 2006

	Mantener su actual empleo	Optar a otro tipo de funciones en su actual empresa	Encontrar más fácilmente empleo si pierde el actual	Progresar en su carrera profesional	Mejorar su autoestima como profesional de su actividad
Total desacuerdo	35,1	32,5	23,9	16,3	10,0
En desacuerdo	33,7	32,6	22,5	24,4	11,1
De acuerdo	26,3	31,0	45,6	53,3	65,9
Total acuerdo	4,9	3,9	8,0	6,0	13,1
Tasa de incidencia	31,2	34,9	53,6	59,3	79,0

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

50. Porcentaje de participantes que considera que la formación recibida ha contribuido a mejorar su carrera profesional en alguno de los aspectos señalados (% de trabajadores que se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación).

■ La **tasa de incidencia en la carrera profesional** resulta así mismo elevada, un 59,3% de los participantes opina que la formación recibida incidirá en la progresión de su carrera profesional.

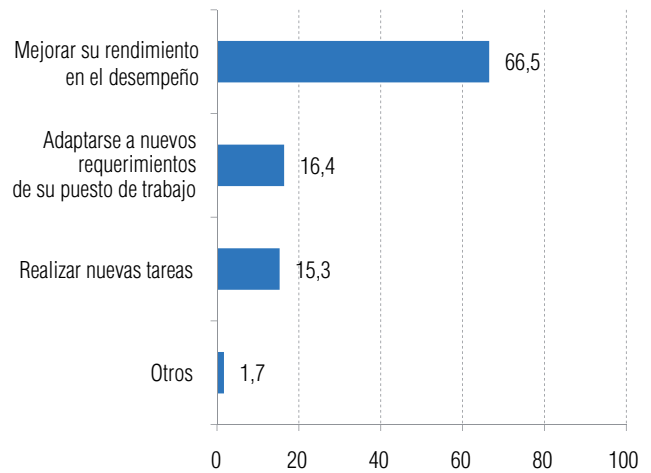
■ La **tasa de incidencia en la mejora de la autoestima** es la más elevada de todas, habiendo registrado un aumento de casi 7 puntos porcentuales respecto a la convocatoria anterior. Alrededor de 8 de cada 10 participantes consideran ahora que la formación ha contribuido a mejorar su autoestima como profesional de la actividad que desarrolla. (Ver **Gráfico 71**).

El análisis de las tasas de incidencia en función de las modalidades de impartición muestra algunas diferencias. La formación a distancia es la modalidad que, en general, registra las menores tasas de incidencia en todos los aspectos analizados, mientras que las modalidades presenciales y semi-presenciales (o mixtas) registran las mayores tasas. (Ver **Gráfico 72**, en página siguiente).

3.4.5. Impacto de la formación en la situación laboral

Para determinar el impacto generado por la formación en la situación laboral de los participantes, se ha analizado el nivel de incidencia de la formación en diversos aspectos ta-

Gráfico 70: Finalidad de la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo. Convocatoria 2006



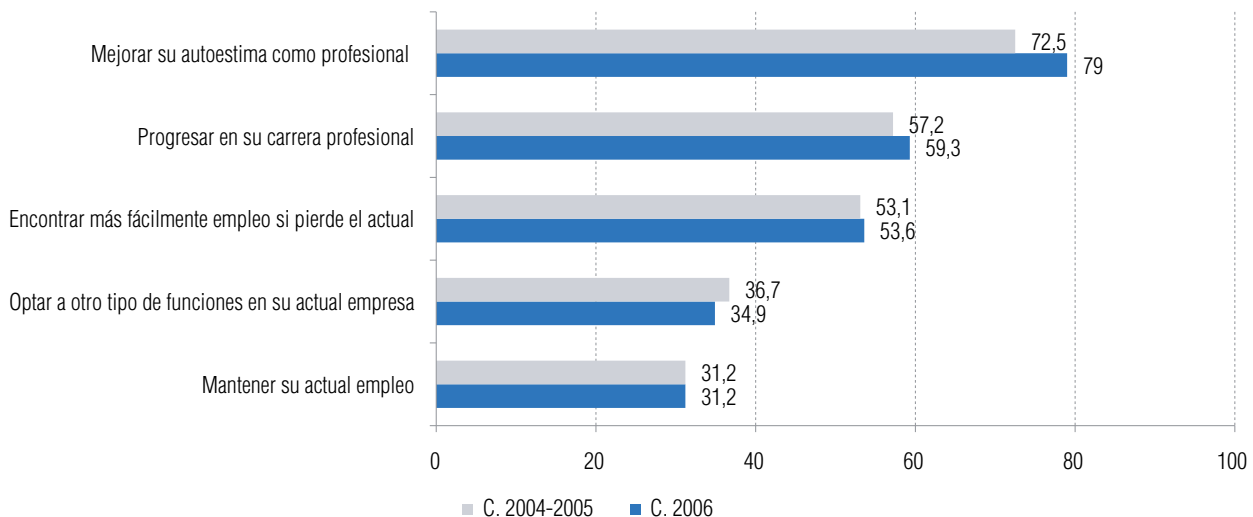
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

les como la estabilidad laboral, el nivel salarial o la promoción laboral: (Ver **Tabla 63**, en página siguiente).

Según han confirmado los propios participantes, la formación recibida no contribuye de forma significativa a mejorar sus condiciones laborales, así se refleja en las reducidas tasas de incidencia registradas (de en torno al 10% en el caso de la incidencia en la mejora del nivel salarial y de en torno al 20% en el de la mejora de la estabilidad y la promoción laboral).

Estas tasas suponen, además, una considerable reducción respecto a las tasas de incidencia registradas en la convo-

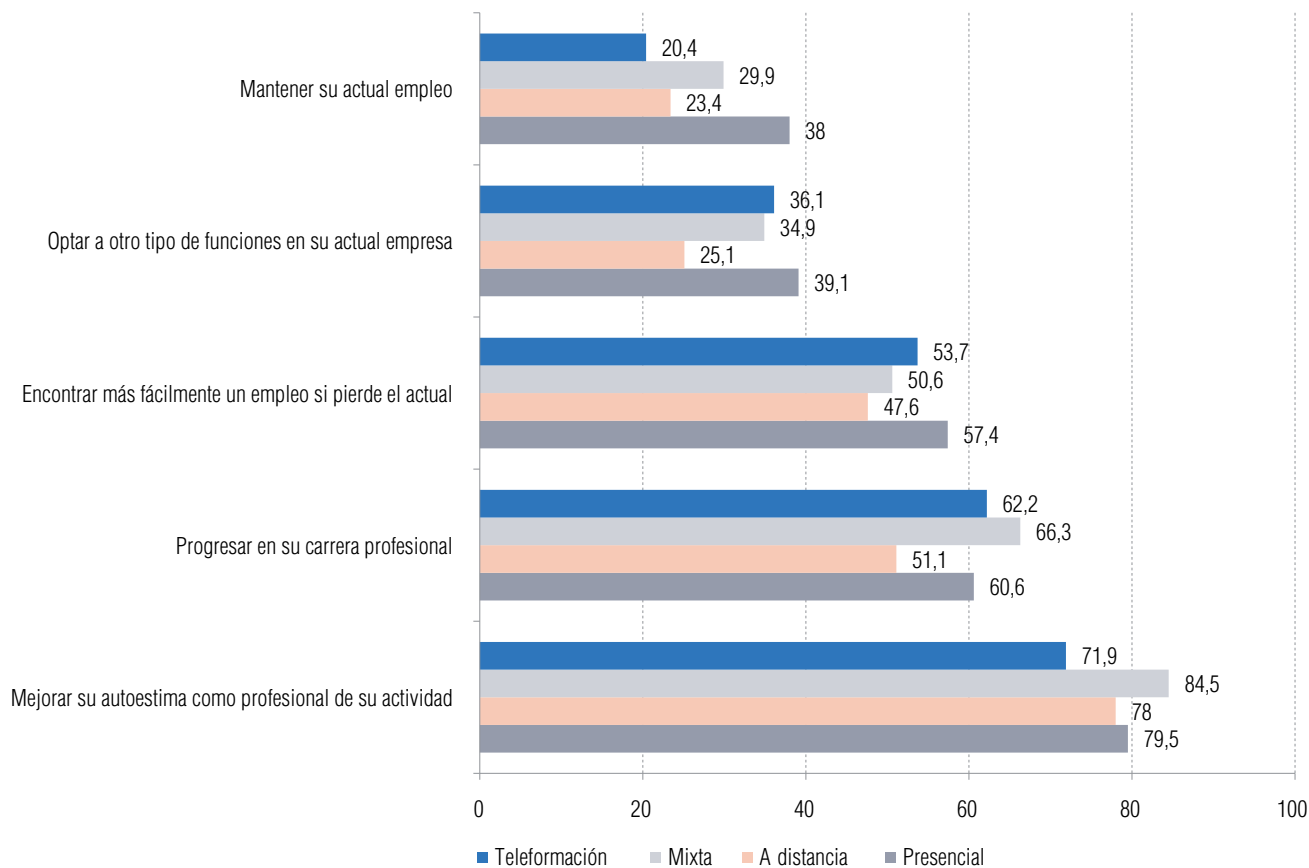
Gráfico 71: Comparativa de las tasas de incidencia en el mantenimiento/mejora del empleo. C. 2006 y C. 2004-2005



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 72: Tasas de incidencia en el mantenimiento/mejora del empleo en función de la modalidad de impartición. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Tabla 63: La formación recibida ha contribuido de forma significativa a la mejora de las condiciones laborales. Convocatoria 2006

	Mejora de la estabilidad laboral	Mejora en la categoría profesional	Mejora en el nivel salarial
Total desacuerdo	52,7	50,9	61,9
En desacuerdo	28,3	28,0	27,5
De acuerdo	17,9	19,9	9,7
Total acuerdo	1,1	1,1	0,8
Tasa de incidencia	19,0	21,0	10,5

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

catoria anterior (de en torno a 7-10 puntos porcentuales menos), asociado previsiblemente a la actual situación de crisis. (Ver **Gráfico 73**).

Los participantes en las modalidades presenciales y en la teleformación son los que perciben una mayor incidencia de la formación en la mejora de la categoría profesional y la estabilidad laboral.

La incidencia en el incremento salarial se percibe especialmente entre los participantes que se han formado a través de la modalidad presencial y semi-presencial. (Ver **Gráfico 74**, en página siguiente).

3.4.6. Impacto de la formación en la mejora del desempeño de los trabajadores

Las tasas de incidencia correspondientes a todos los aspectos analizados superan el 50% a excepción de la tasa de incidencia de la formación en la mejora del clima interno (o la relación con su equipo de trabajo), que apenas alcanza el 45%.

De esta forma, 7 de cada 10 participantes perciben que la formación recibida ha contribuido significativamente a la

mejora del desempeño en la actividad laboral. El 62,4% y el 60,6% respectivamente opinan que la formación incide en la mejora de su adaptación a las nuevas tecnologías y a la mejora de la calidad de los servicios y productos ofrecidos. Por último, la mitad de los participantes opina que la formación puede contribuir a mejorar la organización de los sistemas y procesos internos. (Ver **Tabla 64**, en página siguiente).

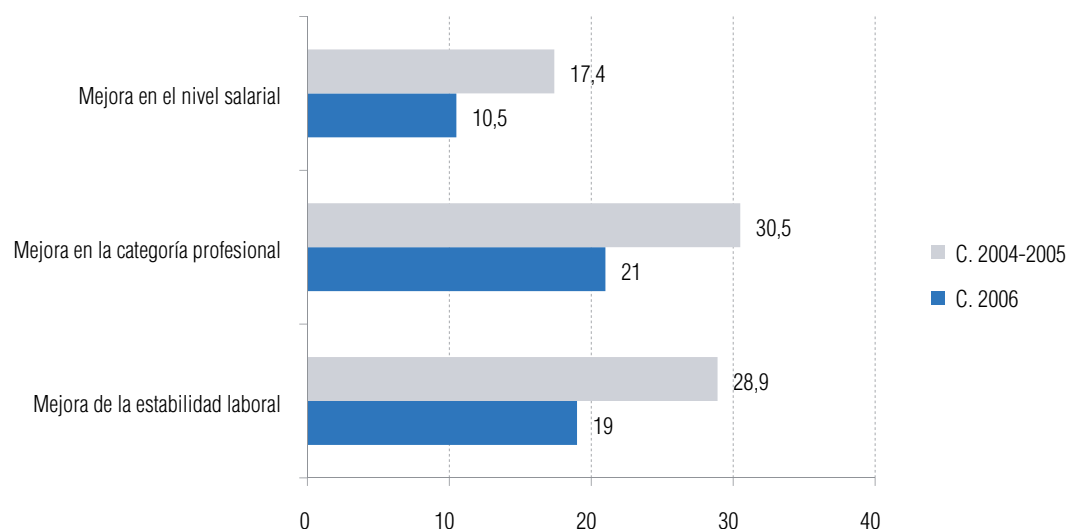
A diferencia de lo que sucediera en el caso de los impactos asociados a las condiciones laborales de los participantes, los trabajadores formados perciben que la formación recibida incide en mayor medida en su competitividad laboral que los participantes de la convocatoria anterior.

Las mayores diferencias se registran, en este sentido, en la mejora del desempeño de la actividad y la adaptación a las nuevas tecnologías, con incrementos cercanos a los 9-10 puntos porcentuales en las tasas de incidencia respecto a la convocatoria anterior.

Les sigue de cerca la mejora de la calidad de los servicios y productos ofrecidos con un incremento de casi 8 puntos porcentuales en la tasa de incidencia. (Ver **Gráfico 75**, en página siguiente).

En este caso, apenas se identifican diferencias en función de las modalidades de impartición empleadas. La excepción la constituye la incidencia en la mejora de los servicios y productos ofrecidos cuya tasa alcanza el 68,8% en la modalidad mixta frente a cerca del 55-60% en el resto de modalidades. (Ver **Gráfico 76**, en página 115).

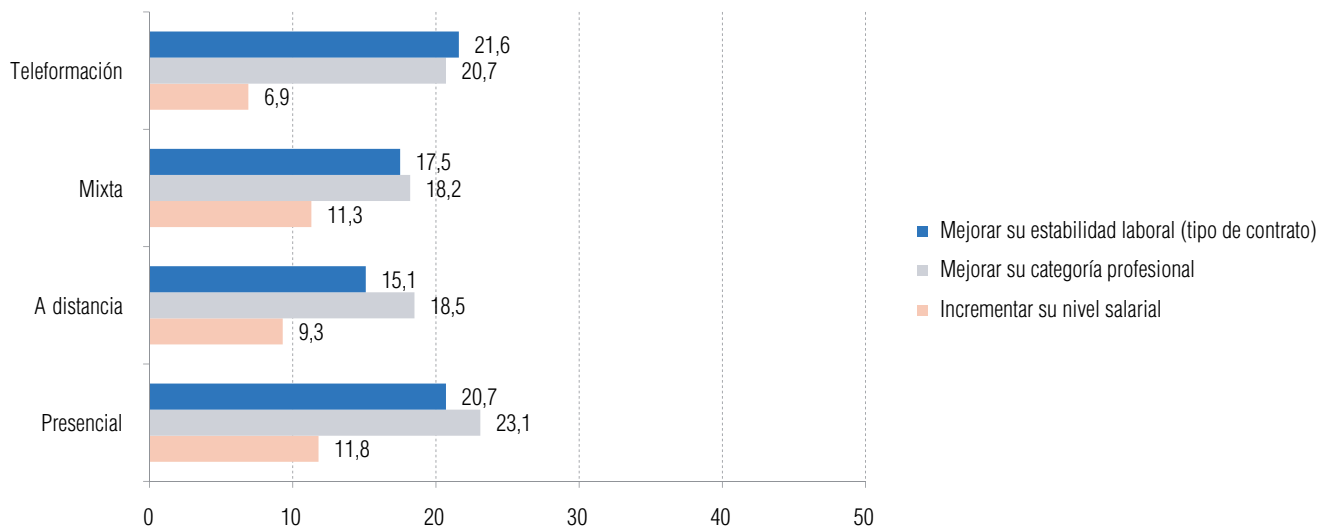
Gráfico 73: Comparativa de las tasas de incidencia en la situación laboral. C. 2006 y C. 2004-2005



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

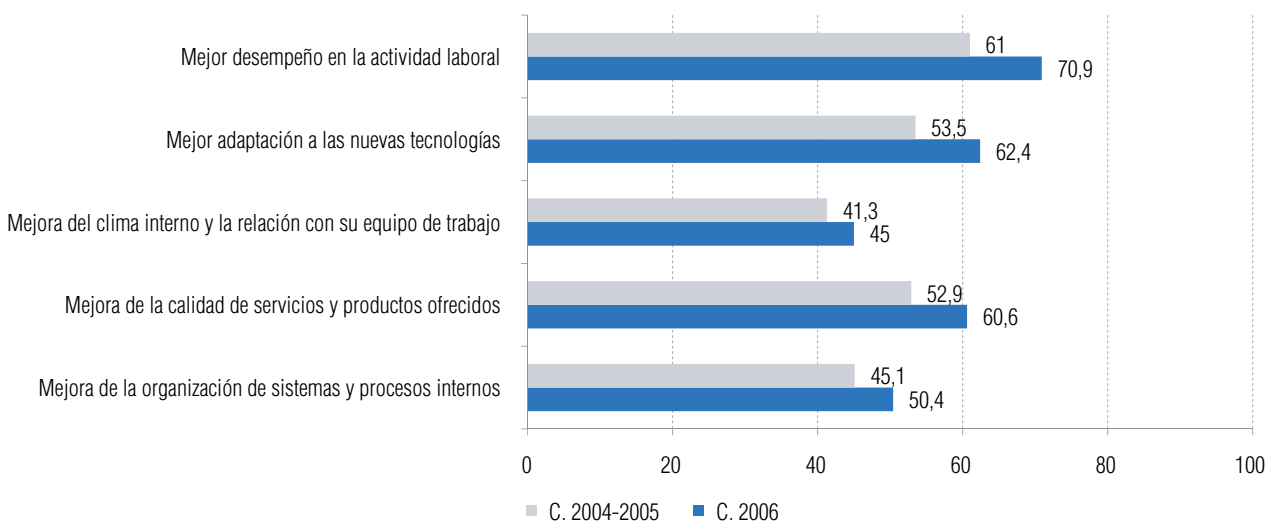
II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Gráfico 74: Tasas de incidencia en la situación laboral en función de la modalidad de impartición. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 75: Comparativa de las tasas de incidencia en la mejora del desempeño de los trabajadores. C. 2006 y C. 2004-2005



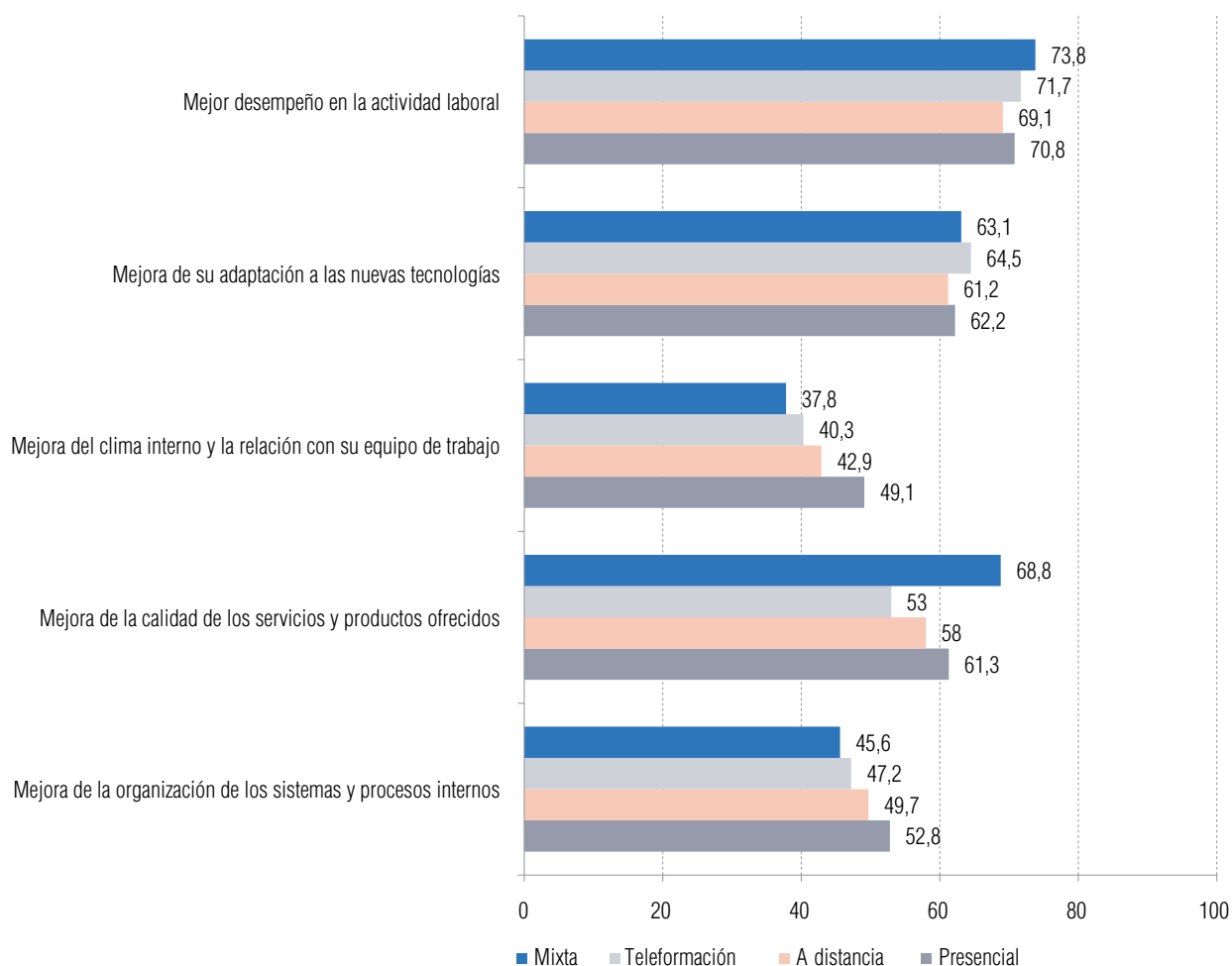
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

Tabla 64: La formación recibida ha contribuido a la competitividad en el puesto de trabajo Convocatoria 2006

	Mejor desempeño en la actividad laboral	Mejora de su adaptación a las nuevas tecnologías	Mejora del clima interno y la relación con su equipo de trabajo	Mejora de la calidad de los servicios y productos ofrecidos	Mejora de la organización de los sistemas y procesos internos
Total desacuerdo	11,6	15,4	25,6	18,4	22,0
En desacuerdo	17,5	22,2	29,4	21,1	27,6
De acuerdo	60,1	52,6	42,4	55,1	47,4
Total acuerdo	10,8	9,8	2,6	5,5	3,0
Tasa de incidencia	70,9	62,4	45,0	60,6	50,4

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

Gráfico 76: Tasas de incidencia en la mejora del desempeño de los trabajadores en función de la modalidad de impartición. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006

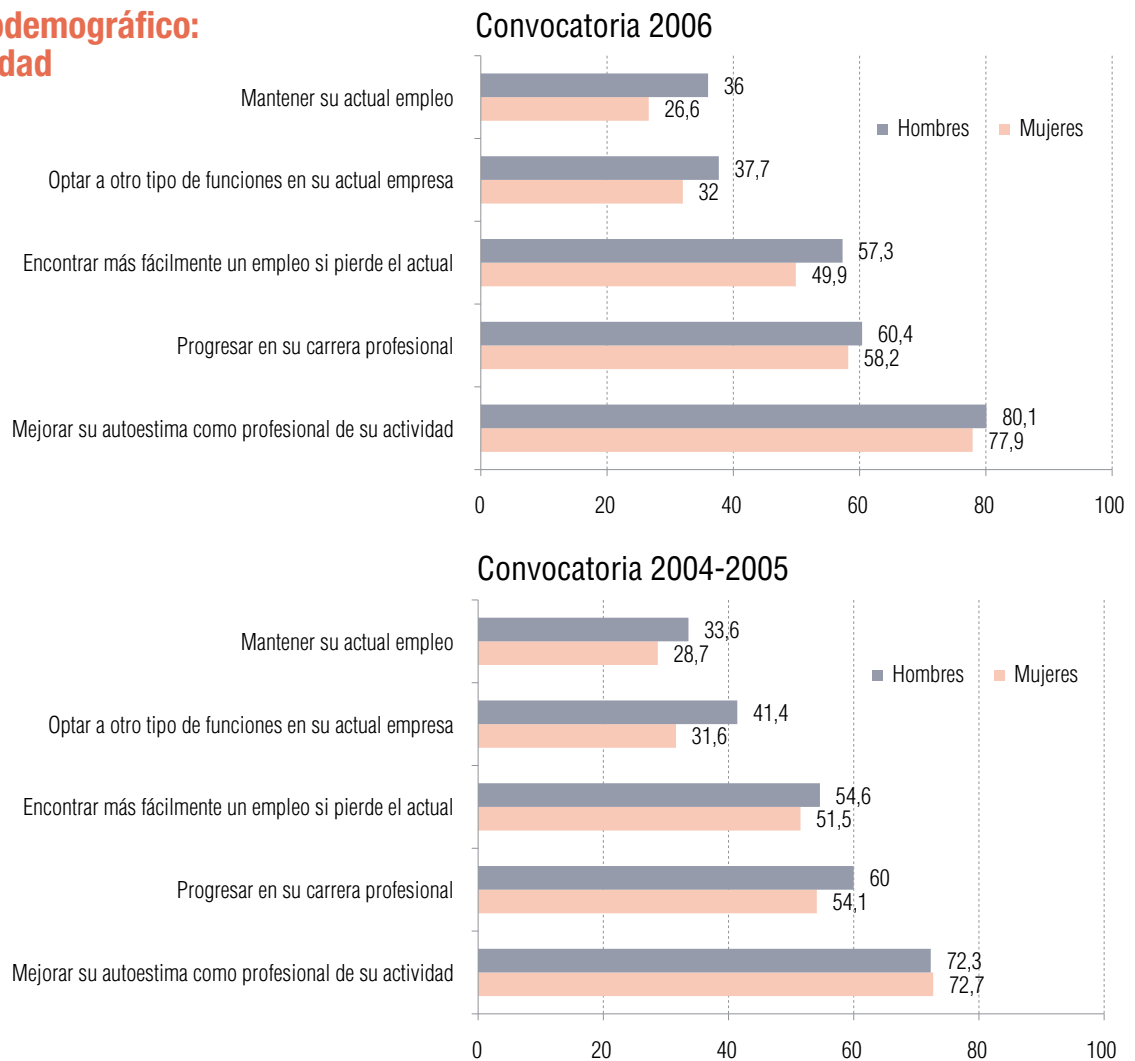
3.4.7 Los impactos de la formación según el perfil

Con objeto de identificar las diferencias existentes en el impacto generado por la formación en función del perfil de los trabajadores formados, se ha procedido a realizar un análisis según el perfil sociodemográfico y laboral de los mismos. Se presentan a continuación, en forma de ficha, las informaciones correspondientes a cada uno de los tres ámbitos de impacto analizados:

- El impacto en la empleabilidad o la carrera profesional de los trabajadores formados
- El impacto en las condiciones laborales de los trabajadores formados
- El impacto en la competitividad en el puesto de trabajo

EMPLEABILIDAD / CARRERA PROFESIONAL

Perfil sociodemográfico: Género y Edad



	CONVOCATORIA 2006					CONVOCATORIA 2004-2005				
	De 16 a 25	De 26 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	> de 55	De 16 a 25	De 26 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	> de 55
Mantener su actual empleo	35,6	28,9	32,4	32,5	29,8	34,9	32,0	24,9	36,7	35,0
Optar a otro tipo de funciones en su actual emp.	33,8	36,5	34,9	32,2	27,5	43,2	38,4	33,3	33,8	27,3
Encontrar más fácilmente un empleo si pierde el actual	54,1	55,3	54,9	50,5	32,0	60,1	57,1	47,4	50,2	31,7
Progresar en su carrera profesional	61,3	60,3	59,9	53,6	56,2	74,3	57,8	53,3	49,6	37,6
Mejorar su autoestima como profesional de su actividad	77,2	78,3	77,5	83,6	88,2	82,6	69,4	70,5	74,3	73,7

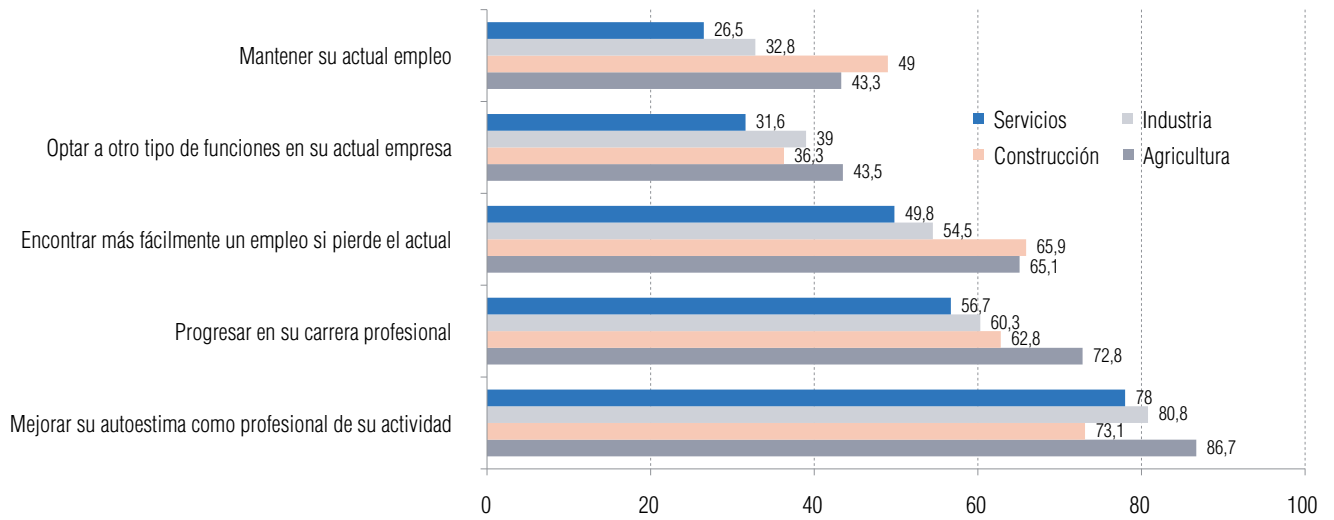
Perfil laboral: Categoría profesional

	CONVOCATORIA 2006					CONVOCATORIA 2004-2005				
	Directivos	Mando intermedio	Técnico	Trab. cualif.	Trab. no cualif.	Directivos	Mando intermedio	Técnico	Trab. cualif.	Trab. no cualif.
Mantener su actual empleo	22,9	29,6	31,6	31,4	38,4	40,4	23,2	29	33,9	26,9
Optar a otro tipo de funciones en su actual empresa	31,1	38,0	33,5	36,4	32,9	39,5	25,9	35,8	39,4	36,4
Encontrar más fácilmente un empleo si pierde el actual	40,6	50,2	52,7	57,6	56,0	41,6	43,1	53,4	57,1	52,8
Progresar en su carrera profesional	55,6	60,7	59,3	60,3	58,3	54,9	50,5	57,9	61,3	49,5
Mejorar su autoestima como profesional de su actividad	81,1	76,8	77,7	80,7	75,5	64,4	70,5	68,8	75,0	73,6

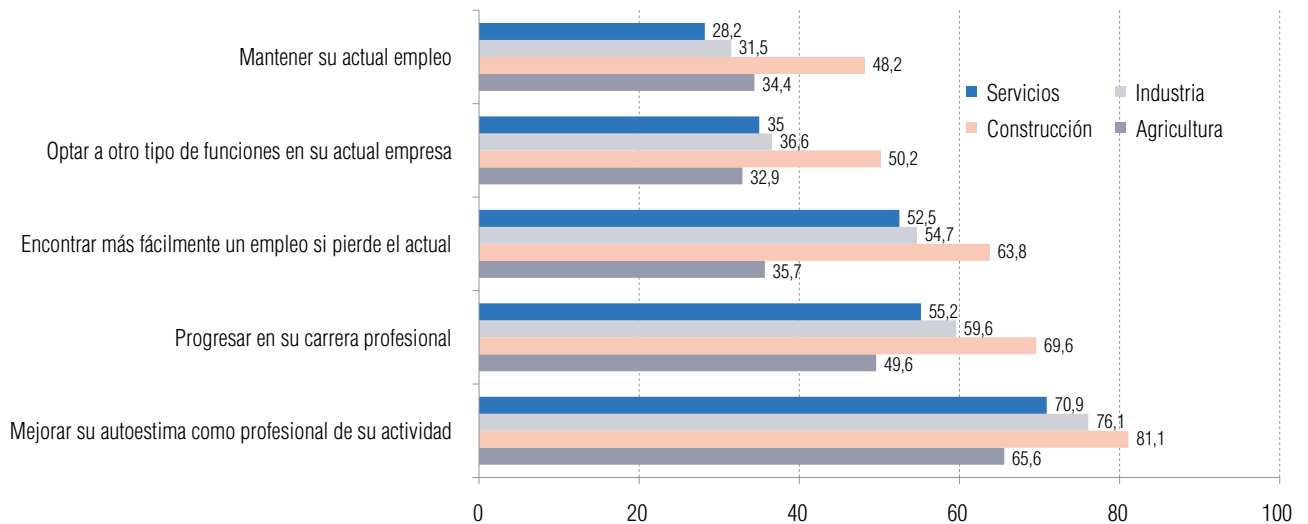
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

Sector de actividad

Convocatoria 2006

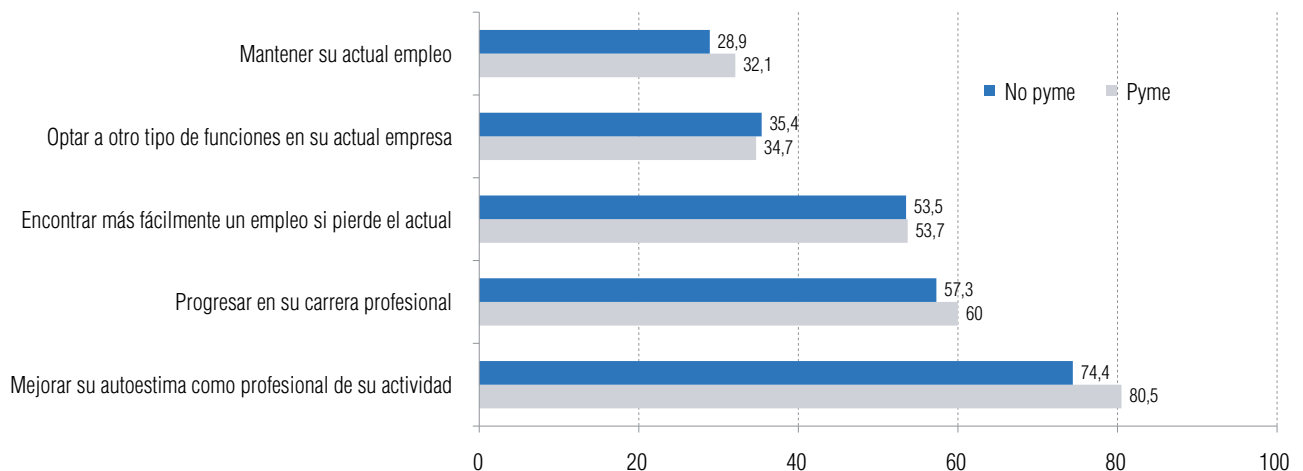


Convocatoria 2004-2005



Dimensión de la empresa

Convocatoria 2006



II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Impacto de la formación en la empleabilidad/carrera profesional

En relación a los impactos generados por la formación en la carrera profesional de los trabajadores formados cabe señalar que al igual que en la convocatoria precedente, su incidencia es algo inferior entre el colectivo de mujeres.

Su impacto, en lo que a su empleabilidad se refiere, resulta asimismo menor entre los trabajadores de mayor edad, siendo inferior el porcentaje de trabajadores de más de 55 años que consideran que la formación ha contribuido a mantener su actual empleo, optar a otros puestos u empleos o progresar en su carrera profesional. Sin embargo, es el colectivo que en mayor medida considera que la formación le ha ayudado a mejorar su autoestima (casi 9 de cada 10).

Los colectivos de mediana edad, por su parte, son los que perciben en mayor medida que la formación puede facilitar la búsqueda de nuevos empleos o la posibilidad de optar a otras funciones dentro de la empresa, mientras que los más jóvenes consideran que les puede ayudar a progresar en su carrera profesional.

En comparación con la convocatoria anterior, las tasas de incidencia registradas en el colectivo más joven han experimentado una disminución prácticamente generalizada. En el caso de los trabajadores de entre 36 y 45 años, por el contrario, todas las tasas de incidencia, a excepción de la correspondiente al mantenimiento del empleo, han registrado un aumento significativo.

En lo referido al perfil laboral de los trabajadores formados cabe destacar lo siguiente:

Los trabajadores cualificados siguen representando uno de los colectivos con las tasas más elevadas, aunque en esta última convocatoria otros colectivos, como los mandos intermedios, también empiezan a percibir de forma significativa el efecto de la formación en sus puestos de trabajo.

Cabe destacar que en el caso de las valoraciones realizadas en relación al mantenimiento del empleo las tasas disminuyen muy considerablemente en el caso de los directivos, mientras que en el resto de colectivos se mantienen o incluso aumentan significativamente como es el caso de los trabajadores no cualificados.

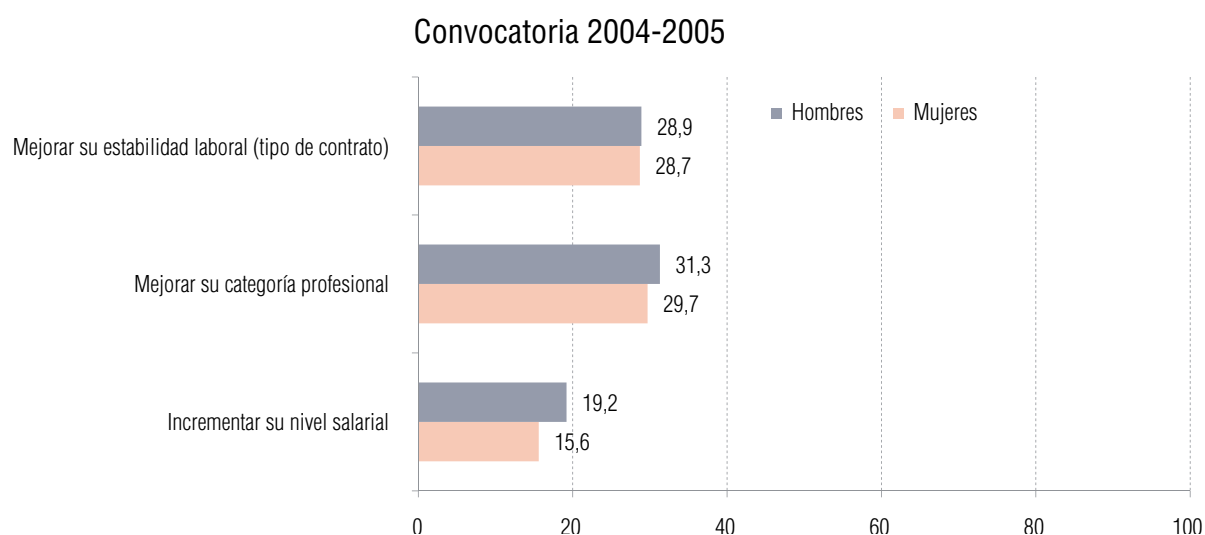
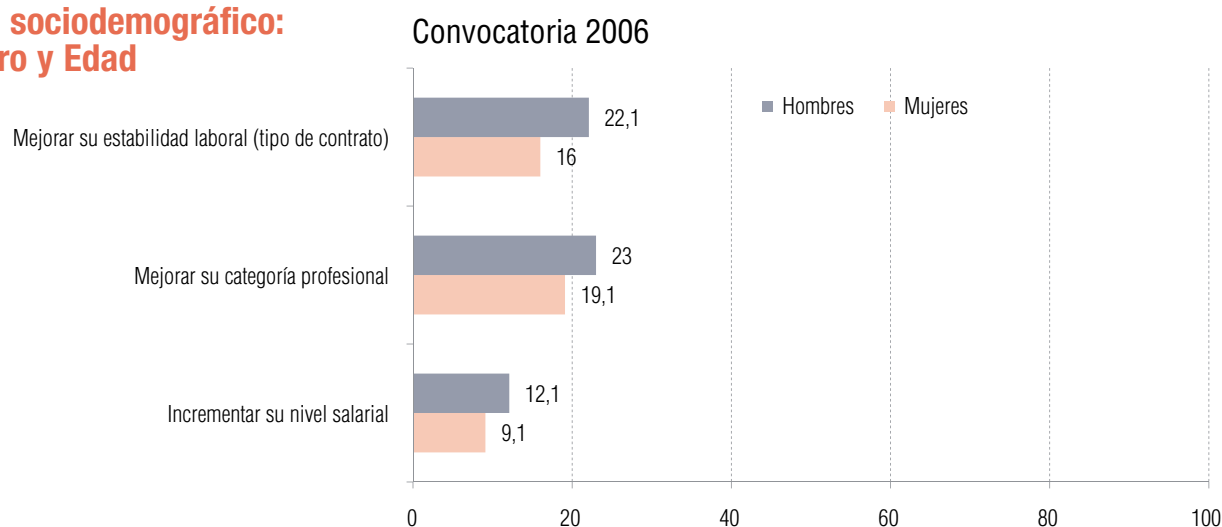
En general, las tasas más elevadas se encuentran entre los trabajadores de empresas de menos de 250 empleados, quienes reconocen que los cursos tienen mayor impacto en su vida laboral, sobre todo cuando se trata de la mejora de la autoestima y un mejor desempeño en su actividad laboral.

Por sectores de actividad, a diferencia de lo que sucediera en la convocatoria anterior, los impactos más significativos se perciben en esta convocatoria en el sector primario, donde las tasas de incidencia han registrado un incremento más que notable. Cabe matizar sin embargo estos resultados teniendo en cuenta que la representatividad de los datos presentados puede reducirse significativamente debido al reducido peso de este sector en la formación impartida (5,6% de la participación en la convocatoria 2006).

La construcción, al igual que en la edición anterior, registra así mismo tasas muy elevadas, si bien en el caso particular de la valoración relativa a la mejora de la autoestima como profesional se observa una importante disminución.

CONDICIONES LABORALES

Perfil sociodemográfico: Género y Edad



	CONVOCATORIA 2006					CONVOCATORIA 2004-2005				
	De 16 a 25	De 26 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	> de 55	De 16 a 25	De 26 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	> de 55
Mejorar su estabilidad laboral (tipo de contrato)	22,8	19,0	19,9	14,7	12,8	38,8	29,7	24,2	26,7	20,9
Mejorar su categoría profesional	27,3	21,4	22,9	13,0	6,4	45,5	31,8	23,9	26,2	21,0
Incrementar su nivel salarial	12,9	12,5	9,2	6,3	2,9	23,6	19,6	13,2	13,8	12,6

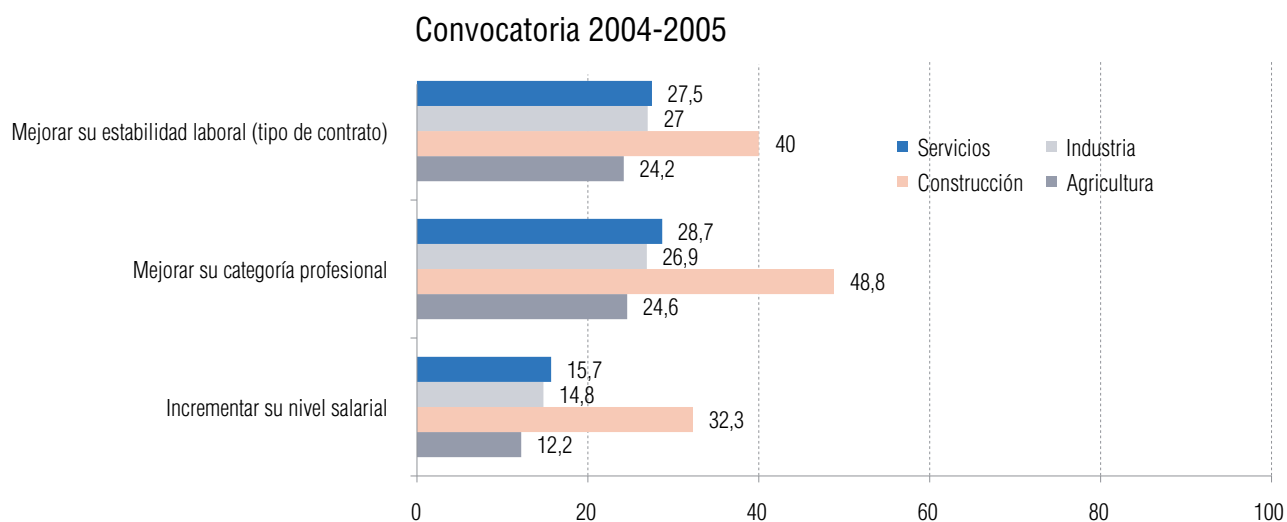
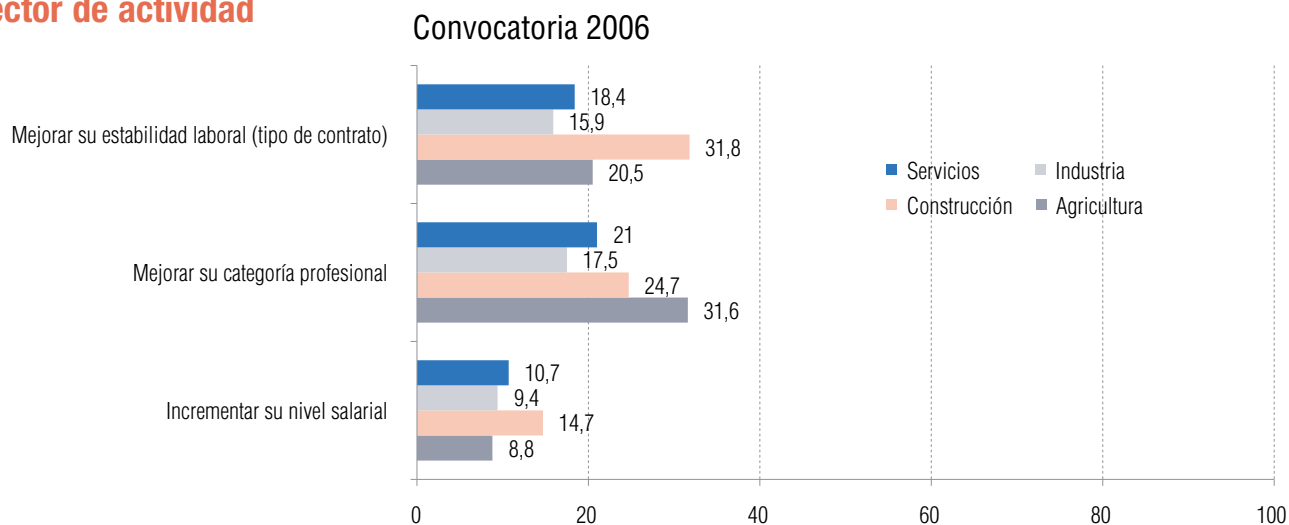
Perfil laboral: Categoría profesional

	CONVOCATORIA 2006					CONVOCATORIA 2004-2005				
	Directivos	Mando intermedio	Técnico	Trab. cualif.	Trab. no cualif.	Directivos	Mando intermedio	Técnico	Trab. cualif.	Trab. no cualif.
Mejorar su estabilidad laboral (tipo de contrato)	19,8	11,7	27,6	17,8	15,6	27,6	26,7	23,6	32,4	25,7
Mejorar su categoría profesional	18,4	20,7	22,0	20,2	24,6	32,1	26,9	22,5	35,1	27,7
Incrementar su nivel salarial	5,7	14,1	10,9	10,1	12,5	21,0	15,0	10,2	20,9	15,0

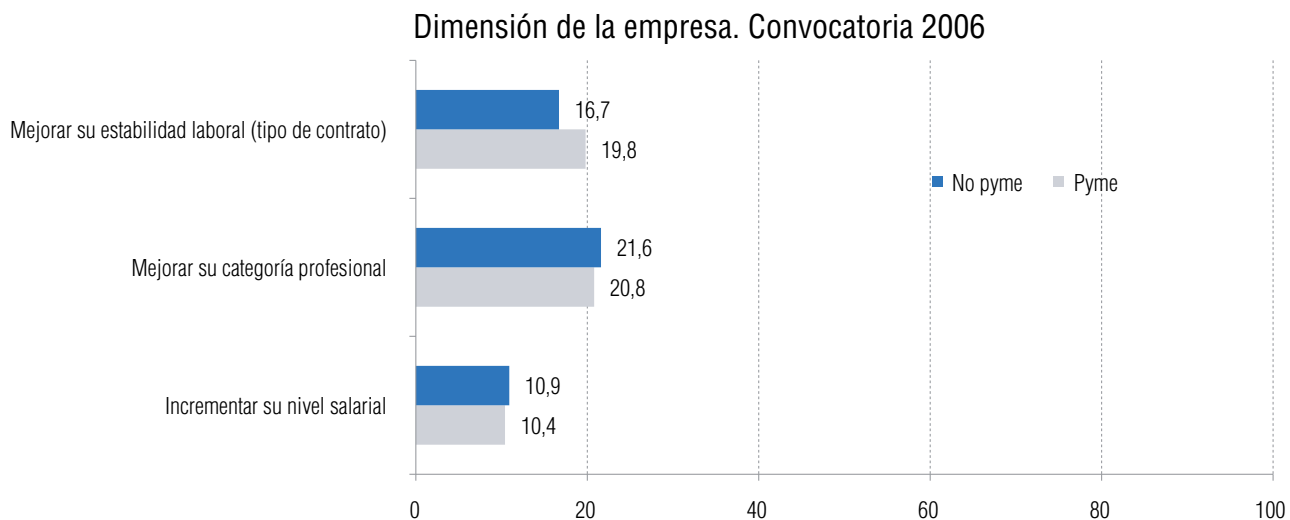
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Sector de actividad



Dimensión de la empresa



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

Impacto de la formación en las condiciones laborales

La reducción de los impactos generados por la formación en las condiciones laborales de los participantes ha sido generalizada, registrando decrementos muy significativos en las tasas de incidencia respecto a la convocatoria anterior en lo que se refiere a su estabilidad laboral, la mejora de su categoría profesional o el incremento salarial en la práctica totalidad de los colectivos analizados.

Son las mujeres las que perciben un menor efecto en sus condiciones laborales, así como las que mayor retroceso experimentan evolutivamente respecto a la convocatoria 2004-2005.

Al igual que en la convocatoria anterior, los jóvenes de entre 16 y 25 años son los que perciben mayores mejorías en su categoría profesional, estabilidad laboral e incremento salarial, si bien estos efectos se perciben en mucha menor medida que en la edición precedente. En el colectivo de mayor edad los impactos percibidos resultan especialmente escasos.

En cuanto al perfil laboral, las mejorías asociadas a la estabilidad laboral son especialmente significativas entre los técnicos, habiendo incluso experimentado cierta mejoría respecto a la edición anterior (en el resto de colectivos la

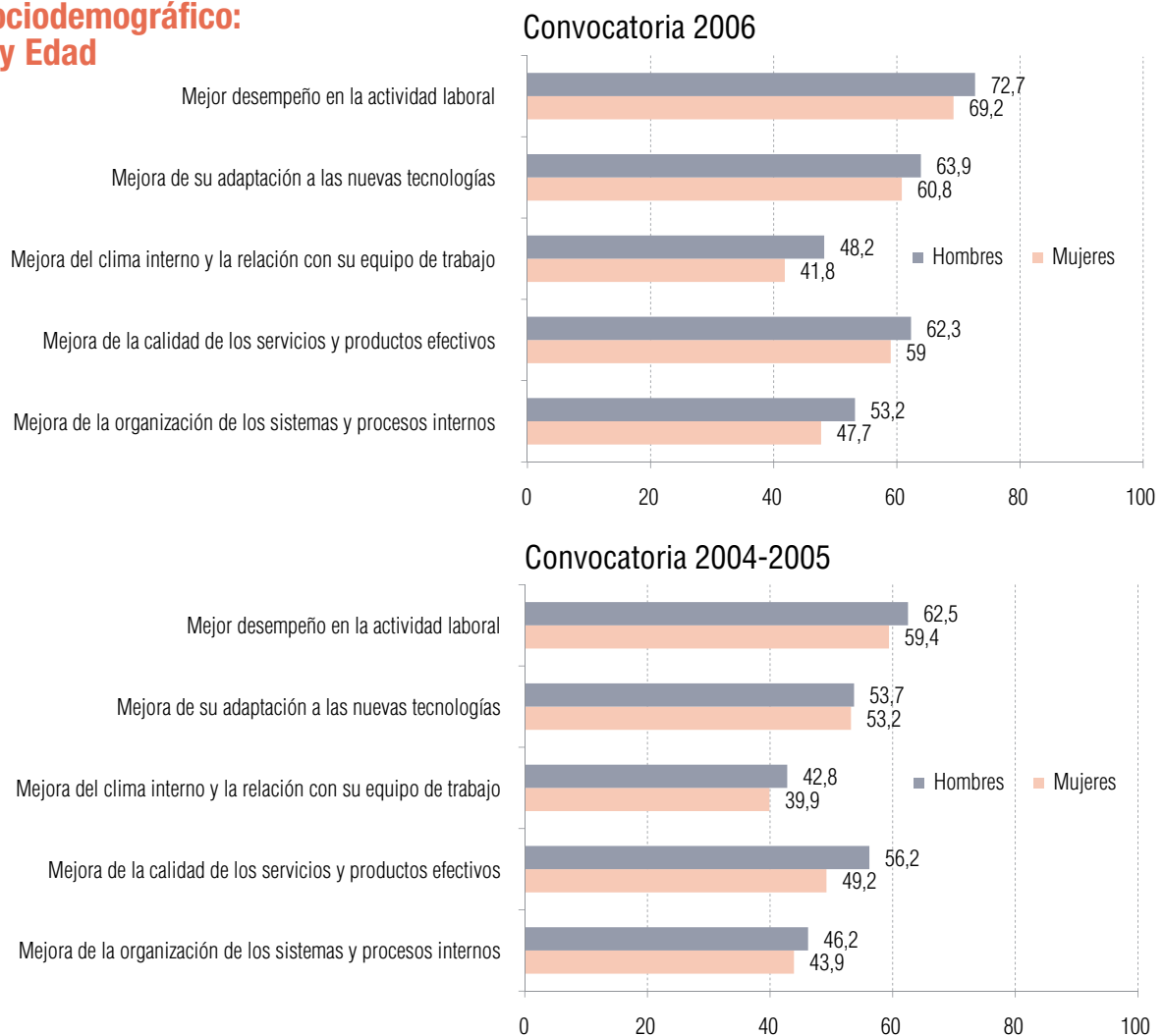
percepción de una mejoría en este sentido disminuye muy significativamente respecto a años anteriores). Los impactos asociados a la mejora de la categoría profesional, por su parte, son más notables entre los trabajadores no cualificados. Los efectos asociados al incremento salarial resultan más elevados entre los mandos intermedios, manteniéndose en niveles similares a los de la convocatoria anterior, por el contrario, en el caso de los trabajadores cualificados y en especial de los directivos esta percepción disminuye muy significativamente.

Respecto al sector económico, en general los impactos producidos por la formación son menos acusados que en años anteriores, en especial en la construcción, si bien sigue siendo uno de los sectores en los que más ha repercutido la formación. El sector primario, por su parte, ha sido el único en el que se registra un aumento de los impactos generados en las condiciones laborales de los trabajadores formados (en la mejora de la categoría profesional en concreto) respecto a la convocatoria anterior.

En lo que a la dimensión de las empresas se refiere, apenas se registran diferencias en los impactos generados por la formación entre los trabajadores de las grandes empresas y los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.

COMPETITIVIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Perfil sociodemográfico: Género y Edad



	CONVOCATORIA 2006					CONVOCATORIA 2004-2005				
	De 16 a 25	De 26 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	> de 55	De 16 a 25	De 26 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	> de 55
Un mejor desempeño en su actividad laboral	75,1	68,9	71,3	67,3	89,7	67,9	60,3	58,7	61,0	58,9
Mejorar su adaptación a las nuevas tecnologías	65,0	60,4	66,1	54,8	76,4	50,7	51,7	54,8	59,3	53,1
La mejora del clima interno y la relación con su equipo	47,4	41,3	50,8	41,3	46,6	41,6	40,7	39,4	46,7	44,0
La mejora de la calidad de los serv. y productos ofrecidos	63,4	57,0	63,7	58,4	77,0	56,8	52,7	48,9	57,2	51,0
La mejora de la org. de los sistemas y procesos internos	50,2	49,2	53,4	43,7	67,3	51,8	43,1	42,6	48,5	46,5

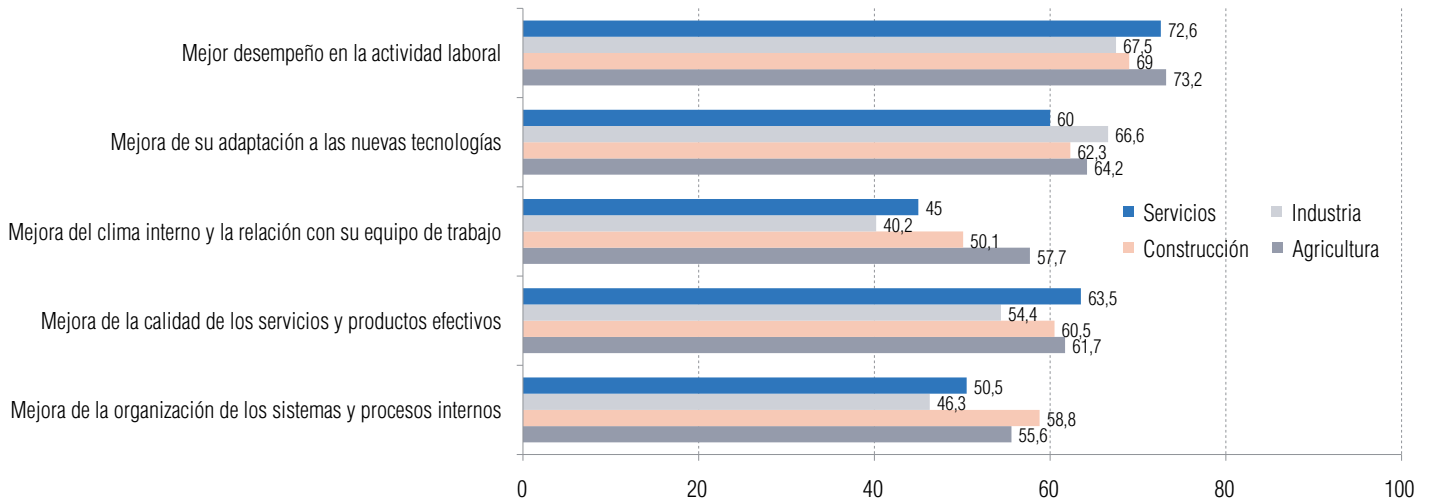
Perfil laboral: Categoría profesional

	CONVOCATORIA 2006					CONVOCATORIA 2004-2005				
	Directivos	Mando intermedio	Técnico	Trab. cualif.	Trab. no cualif.	Directivos	Mando intermedio	Técnico	Trab. cualif.	Trab. no cualif.
Un mejor desempeño en su actividad laboral	75,2	74,2	75,9	67,9	67,1	66,0	63,8	60,2	64,7	49,4
Mejorar su adaptación a las nuevas tecnologías	67,6	57,9	63,6	63,3	56,9	62,6	50,7	46,9	54,3	53,4
La mejora del clima interno y la relación con su equipo	45,9	43,7	57,1	39,3	45,4	40,2	45,5	36,4	44,5	35,2
La mejora de la calidad de los serv. y productos ofrecidos	63,9	61,0	67,1	58,4	55,3	51,5	56,3	49,1	56,7	44,8
La mejora de la org. de los sistemas y procesos internos	58,5	58,2	59,0	45,7	39,0	50,1	46,8	41,7	48,6	35,7

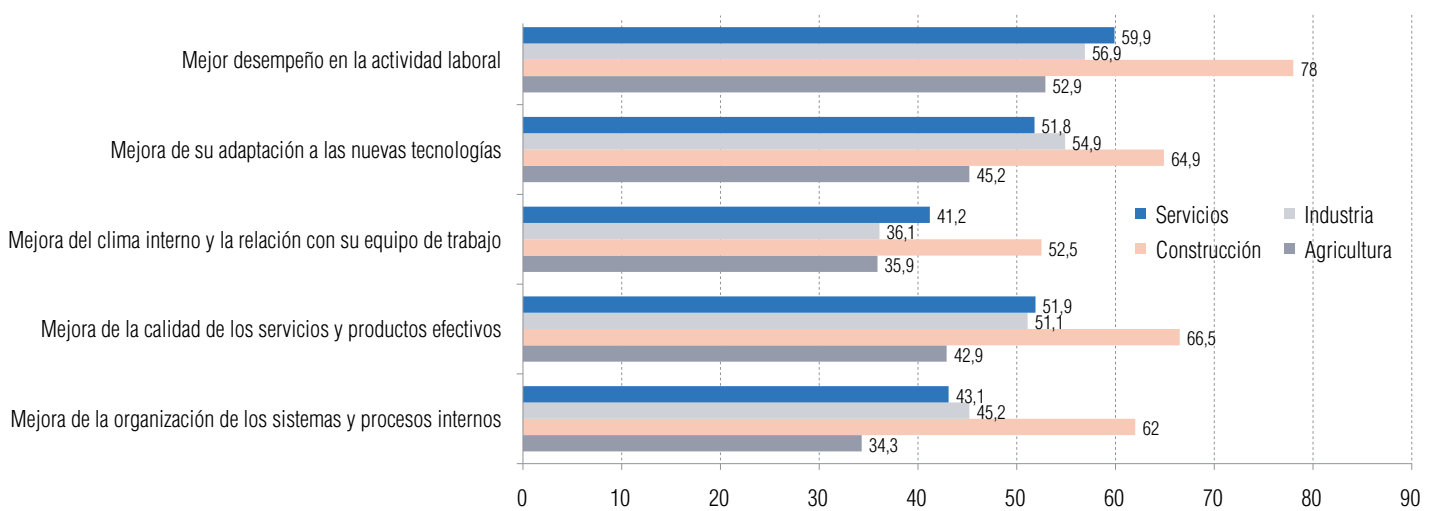
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

Sector de actividad

Convocatoria 2006

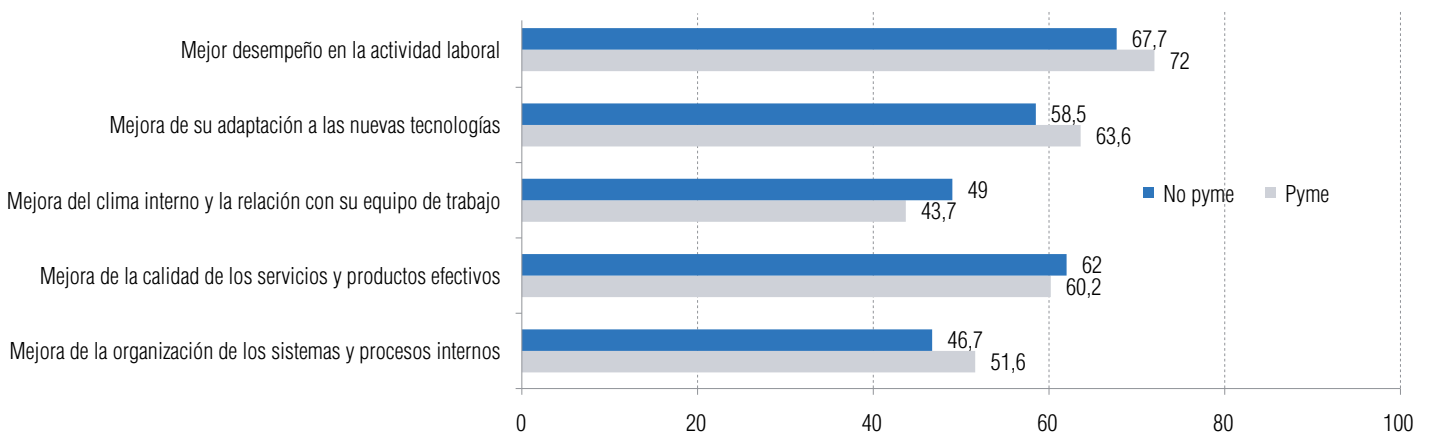


Convocatoria 2004-2005



Dimensión de la empresa

Dimensión de la empresa. Convocatoria 2006



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CONTRATOS PROGRAMA EN LA CONVOCATORIA 2006 Y CONVOCATORIA 2004-2005

II. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Impacto de la formación en la competitividad en el puesto de trabajo

El impacto de la formación en la competitividad de los trabajadores también difiere considerablemente en función del perfil demográfico y laboral de los mismos.

Al igual que en años anteriores, las tasas de incidencia más elevadas siguen siendo las correspondientes al colectivo masculino, con incrementos superiores a los registrados por el colectivo femenino con respecto a la convocatorias 2004-2005.

A diferencia, sin embargo, de lo sucedido en años anteriores, los impactos de la formación resultan especialmente significativos entre el colectivo de mayor edad, habiéndose registrado un aumento muy notable de las tasas de incidencia respecto a la convocatoria anterior (en algunos casos con incrementos que superan incluso los 20 puntos porcentuales).

Uno de los colectivos que registraba las tasas de incidencia más elevadas en la convocatoria 2004-2005, el colectivo de trabajadores de entre 46 y 55 años, registra una disminu-

ción prácticamente generalizada, situándose en esta convocatoria entre las últimas posiciones.

En cuanto al perfil laboral, la repercusión de la formación en todos los aspectos analizados es más notable entre los técnicos y los directivos, habiendo registrado un aumento muy significativo de las tasas de incidencia respecto a la convocatoria 2004-2005.

El sector económico más beneficiado, en relación a la mejora del desempeño de la actividad laboral, con una significativa mejoría respecto a los resultados obtenidos en la convocatoria anterior, es el sector de la agricultura. La construcción, actividad que registraba los mejores resultados en la edición precedente, experimenta una reducción generalizada en las tasas de incidencia.

En cuanto al tamaño de las empresas, cabe señalar que, en general, es entre los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas donde se perciben los mayores impactos, especialmente en lo que se refiere al desempeño en la actividad laboral, y la organización de los sistemas y procesos, así como a la mejora de la adaptación a las nuevas tecnologías.



EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE PLANES DE FORMACIÓN DE OFERTA

CONVOCATORIA 2006

CAPÍTULO III

Consideraciones finales

TRES

III. CONSIDERACIONES FINALES

LA INSTAURACIÓN EN 2004 del sistema de formación continua estatal dicotómico oferta (Contratos Programa) – demanda (Bonificaciones) y la irrupción de las convocatorias autonómicas de oferta, dibujó un escenario de numerosas alternativas formativas que abrían incógnitas y retos sobre el recorrido y posibilidades de cada una de ellas.

En ese contexto la iniciativa de Contratos Programa ha situado las cifras del trienio 2004-06 de manera estabilizada en términos absolutos en el entorno de los 650.000 participantes anuales y a la baja en términos de cobertura de población ocupada. Situación que contrasta con las positivas dinámicas que han registrado tanto la vía de Bonificaciones como la de oferta autonómica.

Esta “estabilización a la baja” se ha acompañado, además, de una acusada multiparticipación intraconvocatoria e interconvocatoria; y de una acelerada y espectacular transición hacia un modelo formativo predominantemente no presencial; rasgos que al margen de las motivaciones de fondo que puedan justificarlos, facilitan una salida cuantitativa a las dificultades de expansión o sostenimiento cuantitativo del sistema.

Así, la multiparticipación intraconvocatoria registrada en 2006, reduciría la cifra de 656.419 participantes anuales a un monto de unos 470.914 trabajadores. Y, adicionalmente, en torno al 30% de esos trabajadores habrían tomado ya parte en la convocatoria previa de oferta 2004-05; es decir, serían de algún modo trabajadores “repetidores” en ambas convocatorias -multiparticipación interconvocatoria-. Esta situación, de carácter común en la mayor parte de los planes, pone de manifiesto una forma de trabajo generalizada que, bajo la presión cuantitativista del sistema, prioriza fórmulas endogámicas de captación de participantes.

Aunque haciendo de la necesidad virtud pueda argüirse la existencia de un componente cierto de creación de itinerarios formativos, parece evidente que esta práctica, motivada en buena medida por la necesidad de aliviar los objetivos cuantitativos de los planes, favorece la creación de un reducido colectivo que capitaliza las oportunidades formativas y limita el impacto transformador del esfuerzo formativo.

Junto a la multiparticipación y el arrastre interconvocatorias de participantes, el desarrollo de las modalidades formativas no presenciales se convierte también en una seña de identidad de la iniciativa, una forma de operación. En la convocatoria 2006 estas modalidades alcanzan ya a la mi-

tad de los participantes a nivel agregado y resultan mayoritarias en 6 comunidades autónomas. En términos de expedientes son ya 88 (de los 339) los que se construyen exclusivamente sobre estas modalidades, frente a los 44 que trabajan sólo en forma presencial.

A pesar de que este desarrollo de las formas no presenciales se vincula parcialmente a la innovación formativa como tendencia de fondo, el incremento especialmente focalizado en la formación a distancia tradicional vendría a cuestionar esta visión más benévola y a asociarlo de manera específica a su rol facilitador.

En efecto, dado el carácter estatal de la iniciativa, las formas no presenciales encuentran un marco de mayor comodidad organizativa, en la medida que posibilitan el acceso a trabajadores del conjunto del territorio desde organizaciones formadoras espacialmente únicas o focalizadas; eliminando eslabones del proceso, y acortando la cadena de agentes o actores que incorpora.

La introducción de esta formación no presencial, no es sin embargo económicamente neutra para el sistema. La duración de sus acciones duplica y hasta triplica la de la oferta presencial; y aunque sus tarifas económicas por hora resultan más reducidas, la combinación tarifa/hora y duración de la acción se traduce en mayores costes económicos por participante.

Se constata en consecuencia que, por un lado, la mayor facilidad de acceso a la formación que incorporan (eliminan restricciones espacio temporales a la participación) contribuye a facilitar la captación de participantes; y, por otro, alivia económicamente la articulación de la oferta a los diferentes operadores que obtienen un mayor presupuesto por participante.

Este alivio de tensiones operativas de los actores no resulta plenamente neutro respecto a contenidos, perfiles de participantes, penetración sectorial... en la medida que introduce inevitablemente algunos sesgos (acentuando los contenidos transversales ya de por sí mayoritarios; dificultando la participación de determinados colectivos de edad, etc.). Su balance sin embargo en términos de satisfacción de los trabajadores es considerable. Y aunque perciben esta formación como menos efectiva que la presencial, valoran más positivamente la flexibilidad de acceso y ejecución que introduce, ofreciendo un balance igualmente satisfactorio.

Las dos grandes tendencias de fondo descritas, la multiparticipación y el desarrollo de las formas no presenciales, se materializan tanto en los planes sectoriales, el corazón cuantitativo de la convocatoria, como en los intersectoriales; en éstos incluso de forma ligeramente más acusada. Y alcanzan su máxima expresión en los planes de autónomos. El único matiz lo introducen los planes de economía social donde las modalidades de formación presencial continúan sosteniendo cuantitativamente la convocatoria.

El tercer rasgo característico de la iniciativa de Contratos Programa viene determinado por la importancia que adquieren las formaciones de carácter transversal; y la alta concentración en torno a un reducido ramillete de ámbitos temáticos. Aunque con las prudencias que impone la clasificación temática, en muchas ocasiones injusta en tanto que enmascara detrás de una única denominación genérica cursos sectorialmente adaptados, Ofimática, Prevención de riesgos laborales, Idiomas, Gestión de recursos humanos, Atención al cliente y Seguridad alimentaria representan aproximadamente el 50% de la participación.

Esta tendencia se explica por una combinación de factores que comienzan con insuficiencias de los Planes de Referencia Sectorial y la mejor salida que tienen entre los trabajadores los temas más “ligeros”; continúan tanto por la evidente mayor dificultad y coste que incorpora el diseño, comercialización e impartición de formaciones específicas, como por la propia inercia de los planes de formación a través del efecto de multiparticipación y arrastre interconvocatorias; y encuentran su justificación última en el avance de las modalidades no presenciales, más propicias aún a la materialización de herramientas pedagógicas para temas transversales.

Aunque, lógicamente, en distinto grado, esta situación de alta presencia de formación transversal es compartida tanto por planes sectoriales como por intersectoriales. En los primeros –sectoriales- dirigidos exclusivamente a los trabajadores de cada sector, esta situación no favorece el potencial de impacto de la formación como herramienta de mejora de la competitividad y la innovación de cada tejido productivo específico. En los segundos –intersectoriales-, la ausencia de formaciones específicas, hace inviable un planteamiento formativo de movilidad intersectorial por parte del trabajador.

En este sentido, pese a que en las convocatorias los planes intersectoriales están teóricamente “compuestos por

acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores...”; en la práctica esta segunda vertiente de trabajo es completamente marginal. Y en ausencia de formación específica a través de esta vía de acceso, las posibilidades de recualificación en un sector ajeno al de origen quedan en la práctica eliminadas, en lo que constituiría un reto para el sistema.

En términos de gestión, los Contratos Programa presentan un modelo marcado por el peso de la complejidad administrativa asociada a la justificación y al control, y menos preocupado, o cuando menos ocupado, por la reflexión y el control sobre la pertinencia de los contenidos, y sus impactos sobre los trabajadores y el tejido productivo. La sujeción a la normativa de subvenciones, las exigencias administrativo-informativas de la Unión Europea y la propia duplicidad de roles de los agentes sociales –gestores y ejecutores- no favorece tampoco el cambio de ese sesgo.

Los niveles de satisfacción entre los trabajadores participantes son, en cualquier caso, muy elevados. Atendiendo a esa mirada, las debilidades que incorpora la oferta efectivamente impartida, se vincularían más a la transferencia de los aprendizajes al puesto de trabajo y a los impactos; aspectos para cuya medición no se han establecido sistemas suficientemente sólidos y generalizados; que a la calidad en sí misma de la formación desarrollada.

La evolución del trienio ha mostrado, en consecuencia, que la iniciativa de Contratos Programa estatales jugaba en un campo limitado y complejo.

- Concebida como una iniciativa “cerrada”, limitada al impulso de la oferta que pudieran articular un colectivo determinado y estable de actores –agentes sociales más representativos- y “rígida” operativamente ha corrido en paralelo con la iniciativa “abierta” de demanda en la que el impulso o motor de la formación es múltiple y potencialmente expansivo –las empresas y entidades organizadoras-, y de operativa “flexible” –continua en el tiempo y abierta a la construcción permanente de ofertas diversas -.

- Concebida “estatalmente”, competía territorialmente con convocatorias de oferta “autónomas”, de características operativas similares a las suyas que, sin embargo, contaban con la ventaja de la proximidad al terreno.

III. CONSIDERACIONES FINALES

Ventaja que se concreta en la cercanía al mercado de trabajadores y empresas por parte de los ofertantes/formadores; y en la cercanía a las instituciones financiadoras autonómicas, con las que comparten un espacio natural de representación social y ciudadana en la región, por parte de los promotores.

■ Y la concepción de la propia iniciativa entre los agentes sociales que la dinamizan no ha sido plenamente compacta. Identificada plena y absolutamente como la vía formativa del trabajador (frente a la de la empresa/demanda) por parte de los sindicatos, los representantes empresariales matizaban esa mirada entendiendo que la empresa es el contexto en el que se proyecta y cobraba sentido pleno la formación del trabajador.

Estas perspectivas matizadamente diferenciadas han hecho pivotar la iniciativa más sobre el acuerdo en el criterio instrumental de recursos y esfuerzos, que sobre la concepción unitaria y plenamente compartida de planteamientos de trabajo sinérgicos y maximizadores de resultados.

En consecuencia, el perfil que ha ido configurando la formación de oferta estatal en el trienio 2004-06, su dimensionamiento y rasgos identificativos más relevantes responden esencialmente a la búsqueda de alternativas de operación que permitieran alcanzar, desde un número limitado de operadores, logros cuantitativos de participación con niveles sostenibles de eficiencia económica, en un “mercado” estrechado además por la competencia/ complementariedad de otras ofertas. Criterios estos que, en el contexto de peso y complejidad administrativa que incorporan, han convivido, y en buena medida prevalecido, sobre otras prioridades asociadas a la reflexión sobre la oferta en sí misma, su pertinencia e impacto.

Son varios, sin embargo, los nuevos elementos que han irrumpido en el modelo y apuntan hacia dinámicas de oxigenación para la iniciativa de oferta:

■ la creación del subsistema de formación para el empleo ha abierto el campo de juego de la convocatoria a los desempleados y anticipa un mercado potencial más amplio en el que optimizar las ofertas y esfuerzos de los actores vía Contratos Programa (formación de oferta).

■ la próxima puesta en marcha de los Certificados de Profesionalidad en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, supondrá previsiblemente un impulso a la demanda de formación de los trabajadores; que podrá ser conducido y capitaliza-

do en buena medida desde la formación de oferta, orientada y dirigida específicamente al trabajador.

■ el duro contexto económico que vivimos, en última instancia, conlleva la necesidad de valorizar y renovar las políticas activas, y reorientar esfuerzos formativos hacia el cambio de modelo productivo, abriendo igualmente expectativas de incremento del mercado potencial de esta iniciativa.

Estas circunstancias, se verán favorecidas, adicionalmente, por el desarrollo del aprendizaje a lo largo de la vida como estrategia de valorización del capital humano.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Actividad formativa desarrollada según tipo de plan	27
Tabla 2:	Actividad formativa desarrollada según modalidad de impartición	28
Tabla 3:	Indicadores de volumen e indicadores económicos de los Contratos Programa	28
Tabla 4:	Planes liquidados e importe de la liquidación por tipo de plan	29
Tabla 5:	Niveles de ejecución: Financiación aprobada sobre la financiación solicitada, financiación suscrita sobre la financiación aprobada e importes de liquidación	29
Tabla 6:	Presupuestos por horas de formación y trabajadores formados según tipo de plan	31
Tabla 7:	Presupuestos por horas de formación y trabajadores formados según modalidad de impartición	32
Tabla 8:	Participantes formados y tasas de cobertura de los Contratos Programa de ámbito estatal por comunidad autónoma del centro de trabajo	33
Tabla 9:	Comparativa de las Tasas de cobertura correspondientes a cada uno de los 3 subsistemas. Convocatorias 2006 y 2004-2005	38
Tabla 10:	Participación en los contratos programa de ámbito estatal 2006 por sector de actividad	38
Tabla 11:	Participación en los Contratos Programa y el sistema de Bonificaciones de ámbito estatal 2006 por dimensión empresarial	39
Tabla 12:	Multiparticipación en la Convocatoria 2006 de contratos programa: trabajadores y participantes según acciones desarrolladas	40
Tabla 13:	Ranking de los planes con mayor multiparticipación en la convocatoria 2006	41
Tabla 14:	Perfil demográfico y laboral de la multiparticipación. Participantes formados (%.h.)	42
Tabla 15:	Nº de acciones en las que han participado los trabajadores formados durante la C. 2006 según su participación o no en las C. 2004-2005 o extr. 2005	44
Tabla 16:	Incidencia de la multiparticipación Interconvocatorias por expediente	45
Tabla 17:	Ranking de los 10 planes con mayor índice de multiparticipación Interconvocatorias (Convocatorias 2006 y 2004-2005 o extr. 2005)	45
Tabla 18:	La multiparticipación en la convocatoria 2006 y su vinculación a la realización de itinerarios formativos potenciales	46
Tabla 19:	La realización de itinerarios formativos potenciales entre los 10 planes con mayor multiparticipación	46
Tabla 20:	Perfil demográfico de los participantes: Distribución de los participantes según categoría profesional y área funcional	50
Tabla 21:	Ranking de los 10 ámbitos temáticos con mayor número de participantes	51
Tabla 22:	Duración media de los 10 ámbitos temáticos con mayor número de participantes por modalidad de impartición (duración media en horas)	54
Tabla 23:	Incidencia de las modalidades no presenciales por expediente	56
Tabla 24:	Caracterización de los grupos formativos realizados según modalidad de impartición	57
Tabla 25:	Incidencia de las modalidades no presenciales por Comunidad Autónoma. Comparativa C.2006 y C.2004-2005	64
Tabla 26:	Perfil de los participantes según modalidad de impartición (% h.)	70
Tabla 27:	Medios que las entidades emplean para el diseño del Plan	72
Tabla 28:	En el diseño del Plan, asume directamente el análisis de necesidades de formación	73
Tabla 29:	En el diseño del Plan, analiza el éxito o respuesta a los cursos de planes a acciones de formación desarrolladas previamente	73
Tabla 30:	Entidades que, en el diseño del Plan, se apoyan en un estudio de necesidades de formación	73
Tabla 31:	Opinión sobre el Plan de Referencia	74
Tabla 32:	Planes de Formación consolidados	74
Tabla 33:	Contenidos formativos no suficientemente cubiertos	75

Tabla 34: Perfiles no suficientemente cubiertos	75
Tabla 35: Grado de satisfacción con el Diseño del Plan de Formación	75
Tabla 36: Grado de dificultad del Diseño del Plan de Formación	76
Tabla 37: Conocimiento de las convocatorias	76
Tabla 38: Difusión de las acciones formativas	77
Tabla 39: Canales de difusión utilizados y grado de utilización	77
Tabla 40: Grado satisfacción con la difusión del Plan	78
Tabla 41: Grado de dificultad de la difusión	78
Tabla 42: Grado de satisfacción con la impartición del Plan	81
Tabla 43: Importancia del nivel de planificación	81
Tabla 44: Dificultad de la impartición del Plan	82
Tabla 45: Nivel de calidad de docentes y medios	82
Tabla 46: Participación de la entidad en ofertas formativas diversas	83
Tabla 47: Nivel de evaluación	84
Tabla 48: Momento de la evaluación	85
Tabla 49: Organización del proceso de evaluación	85
Tabla 50: Técnicas y herramientas utilizadas	86
Tabla 51: Nivel de conocimiento de la/s entidades promotora/s y financiadora/s de la acción según la modalidad de impartición, el tipo de plan y el perfil de los participantes. Convocatoria 2006	92
Tabla 52: Nivel de conocimiento de la Fundación Tripartita según la modalidad de impartición, tipo de plan y el perfil de los participantes. Convocatoria 2006	92
Tabla 53: Incidencia de las dificultades de acceso a la formación. Convocatoria 2006	95
Tabla 54: Horarios de impartición de las acciones formativas según iniciativa de acceso a la formación. Convocatoria 2006	96
Tabla 55: Participantes según dimensión de sus municipios de residencia y modalidad de impartición. Convocatoria 2006	99
Tabla 56: Preferencia por las modalidades presenciales según tipo de plan, sector de actividad y perfil de los participantes. Convocatoria 2006	100
Tabla 57: Valoración de las condiciones espacio temporales. Convocatoria 2006	107
Tabla 58: Valoración de los contenidos impartidos y el equipo docente. Convocatoria 2006	107
Tabla 59: Adecuación entre la impartición y los resultados obtenidos. Convocatoria 2006	107
Tabla 60: Valoración global del curso según modalidades de impartición. Convocatoria 2006	108
Tabla 61: Participación en el curso de no haber sido gratuito según modalidades de impartición. Convocatoria 2006	109
Tabla 62: La formación recibida ha contribuido a la empleabilidad/carrera profesional de los participantes. Convocatoria 2006	110
Tabla 63: La formación recibida ha contribuido de forma significativa a la mejora de las condiciones laborales. Convocatoria 2006	112
Tabla 64: La formación recibida ha contribuido a la competitividad en el puesto de trabajo. Convocatoria 2006	114

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Evolución de la participación en la formación continua 2001-2006	26
Gráfico 2:	Evolución de la participación en el marco de las convocatorias de ámbito estatal 2004-2006	27
Gráfico 3:	Distribución de la financiación suscrita en función de las diversas tipologías de planes	29
Gráfico 4:	Comparativa de los niveles de ejecución: Financiación suscrita sobre la financiación solicitada y la financiación aprobada C. 2006 y C. 2004-2005	30
Gráfico 5:	Variación en los presupuestos por hora de formación y participante formado. Comparativa C. 2006 y C. 2004-2005	31
Gráfico 6:	Distribución de la ayuda concedida, las horas de formación y los participantes formados según modalidad de impartición	32
Gráfico 7:	Ranking de tasas de cobertura formativa	34
Gráfico 8:	Comparativa territorial de participación formativa según vía de acceso a la formación: tasas de cobertura	35
Gráfico 9:	Comparativa de la Tasa de cobertura global correspondiente a los 3 subsistemas. Convocatorias 2006 y 2004-2005	37
Gráfico 10:	Comparativa sectorial de participación formativa Convocatorias 2006 y 2004-2005	38
Gráfico 11:	Tasa de cobertura formativa según sector de actividad de los participantes	39
Gráfico 12:	Comparativa de participación según dimensión empresarial y tipo de acceso Convocatorias Contratos Programa 2004-2005 y 2006 y sistema de Bonificaciones 2006	40
Gráfico 13:	Comparativa de la multiparticipación entre las Convocatorias 2006 y 2004-2005: trabajadores y participantes según acciones desarrolladas	41
Gráfico 14:	Perfil territorial de la multiparticipación	42
Gráfico 15:	La multiparticipación por modalidades	43
Gráfico 16:	Perfil demográfico de los participantes: Participantes formados según género y edad	47
Gráfico 17:	Perfil demográfico de los participantes: Tasa de cobertura formativa según género y grupo de edad	48
Gráfico 18:	Perfil demográfico de los participantes: Tasa de cobertura formativa de oferta estatal según género y grupo de edad	49
Gráfico 19:	Perfil demográfico de los participantes: Distribución de los participantes según categoría profesional y área funcional. Comparativa convocatorias 2006 y 2004-2005	50
Gráfico 20:	Ranking de los ámbitos temáticos con mayor número de participantes. Comparativa convocatorias 2006 y 2004-2005	52
Gráfico 21:	Ranking de los 10 ámbitos temáticos con mayor número de participantes por modalidad de impartición	53
Gráfico 22:	Duración media de los 10 ámbitos temáticos con mayor número de participantes (duración media en horas)	53
Gráfico 23:	Evolución de los participantes formados en la Convocatoria Estatal de Contratos Programa según modalidad de impartición	56
Gráfico 24:	Evolución de los participantes formados en el Sistema de Bonificaciones según modalidad de impartición	57
Gráfico 25:	Dimensión media de los grupos formativos. Comparativa conv. 2006 y 2004-2005	58
Gráfico 26:	Horas de formación por participante. Comparativa conv. 2006 y 2004-2005	58
Gráfico 27:	Incidencia de las diversas modalidades de impartición en términos de participantes formados por tipo de Plan (% h.)	59
Gráfico 28:	Incidencia de las diversas modalidades de impartición en términos de participantes formados por sector de actividad (% h.)	60
Gráfico 29:	Incidencia de las diversas modalidades de impartición en términos de participantes formados por Comunidad Autónoma del centro de trabajo (% h.)	63

Gráfico 30: Distribución de la formación según entidad impartidora	79
Gráfico 31: Valoraciones sobre la teleformación	80
Gráfico 32: Valoraciones sobre la formación a distancia	81
Gráfico 33: Evaluación adicional a cuestionarios Fundación Tripartita	84
Gráfico 34: Niveles de Evaluación	84
Gráfico 35: Conocimiento de la entidad promotora de la acción formativa en la que ha participado. C. 2006 y C. 2004-2005	90
Gráfico 36: Conocimiento de la/s entidad/es que ha/n financiado la acción en la que ha participado. C. 2006 y C. 2004-2005	91
Gráfico 37: Conoce la existencia de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. C. 2006 y C. 2004-2005	91
Gráfico 38: Medios de difusión por los que han tenido conocimiento de la posibilidad de acceder a este tipo de formación. Convocatoria 2006	93
Gráfico 39: Iniciativa de participación en los cursos formativos. Convocatoria 2006	94
Gráfico 40: Iniciativa de participación en los cursos formativos según dimensión de la empresa de trabajo. Convocatoria 2006	94
Gráfico 41: Iniciativa de participación en los cursos formativos según tipología de plan. Convocatoria 2006	94
Gráfico 42: Principales dificultades de acceso a la formación. Convocatoria 2006	95
Gráfico 43: Trabajadores que contemplan en su empresa facilidades y apoyos que compensan las dificultades de acceso a la formación. Convocatoria 2006	95
Gráfico 44: Horario de impartición. Convocatoria 2006	96
Gráfico 45: Horario de impartición por modalidad. Convocatoria 2006	96
Gráfico 46: Lugar de desarrollo de la acción formativa. Convocatoria 2006	97
Gráfico 47: Lugar de desarrollo de la acción por modalidad de impartición. Convocatoria 2006	97
Gráfico 48: Preferencias en relación al lugar de desarrollo de las acciones formativas. Convocatoria 2006	98
Gráfico 49: Participantes según dimensión de sus municipios de residencia. Convocatoria 2006	98
Gráfico 50: Motivos que han impulsado la participación en acciones de modalidad no presencial. Convocatoria 2006	99
Gráfico 51: Preferencias en relación a la modalidad de impartición. Convocatoria 2006	100
Gráfico 52: Comparativa entre las modalidades no presenciales y presenciales. Convocatoria 2006	101
Gráfico 53: Existencia de sesiones de formación y/o tutorías presenciales en las modalidades a distancia, teleformación y mixta. Convocatoria 2006	101
Gráfico 54: Nº de sesiones y/o tutorías presenciales. Convocatoria 2006	101
Gráfico 55: Lugar de desarrollo de las sesiones y/o tutorías presenciales	101
Gráfico 56: Carácter individual/colectivo de sesiones y/o tutorías presenciales	102
Gráfico 57: Valoración del número de sesiones y/o tutorías presenciales realizadas y su contenido. Convocatoria 2006	102
Gráfico 58: Valoración de la utilidad de las sesiones y/o tutorías presenciales realizadas. Convocatoria 2006	102
Gráfico 59: Posibilidad de realizar consultas al tutor a lo largo del curso en las modalidades a distancia, teleformación y mixta. Convocatoria 2006	103
Gráfico 60: Medios y herramientas de contacto con el tutor. Convocatoria 2006	103
Gráfico 61: Valoración de diversos aspectos relacionados con los procesos de consulta al tutor. Convocatoria 2006	104
Gráfico 62: Valoración de diversos aspectos relacionados con las plataformas tecnológicas en la teleformación (solo participantes en la modalidad de teleformación). Convocatoria 2006	104
Gráfico 63: Principales motivaciones para la participación en procesos formativos. Convocatoria 2006	105
Gráfico 64: Valoración del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. C. 2006 y C. 2004-2005	106
Gráfico 65: Valoración global del curso. Convocatoria 2006	108
Gráfico 66: Participación en el curso de no haber sido gratuito. C. 2006 y C. 2004-2005	108
Gráfico 67: La formación recibida ha contribuido significativamente a mejorar sus conocimientos y/o competencias en la materia o ámbito objeto de impartición. C. 2006 y C. 2004-2005	109

Gráfico 68: Tasas aprendizaje en función de la Modalidad de impartición. Convocatoria 2006	110
Gráfico 69: Grado de transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo. Convocatoria 2006	110
Gráfico 70: Finalidad de la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo. Convocatoria 2006	111
Gráfico 71: Comparativa de las Tasas de incidencia en el mantenimiento/mejora del empleo C. 2006 y C. 2004-2005	111
Gráfico 72: Tasas de incidencia en el mantenimiento/mejora del empleo en función de la Modalidad de impartición. Convocatoria 2006	112
Gráfico 73: Comparativa de las Tasas de incidencia en la situación laboral. C. 2006 y C. 2004-2005	113
Gráfico 74: Tasas de incidencia en la situación laboral en función de la Modalidad de impartición. Convocatoria 2006	114
Gráfico 75: Comparativa de las Tasas de incidencia en la mejora del desempeño de los trabajadores. C. 2006 y C. 2004-2005	114
Gráfico 76: Tasas de incidencia en la mejora del desempeño de los trabajadores en función de la Modalidad de impartición. Convocatoria 2006	115

**EVALUACIÓN DE LA
INICIATIVA DE PLANES DE
FORMACIÓN DE OFERTA**

CONVOCATORIA 2006

**FORMACIÓN: EL TIEMPO
MEJOR EMPLEADO**

www.fundaciontripartita.org
o llámanos al 902 183 183



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

